

O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho

Livia de Oliveira Borges
Andréa Carla Ferreira de Oliveira
La Thude Wolvua Almeida de Moraes

Resumo

O artigo tem o objetivo de descrever a pesquisa realizada para identificar as funções exercidas pelo psicólogo organizacional e do trabalho e os enfoques aplicados (individualista, sistêmico ou político) no campo profissional. Parte-se de uma revisão socio-histórica do papel de tais profissionais. A pesquisa desenvolve-se a partir da análise de conteúdo de uma amostra de relatórios de estágios do Curso de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, referentes ao período de 1981 a 1999 e, em seguida, da análise de oito entrevistas com profissionais de diferentes setores econômicos. A análise de conteúdo dos relatórios revela a predominância do enfoque sistêmico nos estágios e um aumento de frequência da adoção do enfoque individualista no início da década de 1990, com uma nova queda no final da mesma década, quando começa a ocorrer estágio com transição para um enfoque político. As entrevistas revelam, por sua vez, que a transição para um enfoque político é mais forte entre os profissionais. Os resultados da pesquisa permitem também perceber que, na década de 1980, eram mais comuns estágios em empresas de economia mista e que, atualmente, são mais raros os empregos desses profissionais em indústrias.

Palavras-chave: papel do psicólogo; Psicologia Organizacional e do Trabalho; análise de conteúdo; abordagens; campo de atuação.

¹ Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília com estágio pós-doutoral em Psicologia Social pela Universidade Complutense de Madri.

² Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

³ Psicóloga pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

The development of professional role in Organizational and Work Psychology

Abstract

The article has the objective to describe a research that was carried out to identify the functions of work and organizational psychology and the applied approaches (individualist, systemic or politic) in the professional field. It begins from the sociohistorical revision about the role of such professionals. The research develops through the content analysis about the sample of practice reports in the Psychological Graduation of Federal University of Rio Grande do Norte (Brazil) in the period since 1981 to 1999, and it continues through the analysis of eight interviews with professionals in different economic branches. The content analysis of reports reveals: the systemic approach is the most adopted, the individualistic approach becomes more frequent at the beginning of decade 1990 and it returns rare at the end of the same decade when the change of practice to politic approach was beginning. The interviews reveal that the transition to politic approach is harder between the professionals. The results of research also show that the practice was more frequent in the misted economic enterprise in the decade of 1980, and that the job of the professionals is rarer in industry nowadays.

Key-word: role of psychologist; Work and Organizational Psychology; content analysis; approaches; professional field.

Introdução

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), como um campo de atuação e formação profissional, bem como de produção do conhecimento, tem ocupado a atenção de estudiosos¹, e seus tópicos têm sido polemizados. É o caso de tópicos como a relevância social do papel profissional, implicações ideológicas da atuação e da produção do conhecimento no campo, dificuldades de identificação do indivíduo com a profissão, necessidade de multidisciplinaridade e (ou) interseção do campo do conhecimento com outras ciências. Segundo Zanelli (1994), discursos que depreciam o psicólogo em atuação nesse campo se tornaram bastante comuns, o que se associou a um baixo investimento na formação dos profissionais e na baixa produtividade do conhecimento por algum tempo. Aliás, já em 1985, Gil assinalava um descompasso do crescimento da atuação do psicólogo nesse campo, quando comparado aos demais da Psicologia, ou quando se considera o desenvolvimento econômico do país.

A despeito de tal fato, na década passada amplia-se, entre os estudantes, a busca por estágio e por cursos de pós-graduação no referido campo bem como a migração do profissional de Psicologia de outros campos para a POT. O caso do Curso de Psicologia da UFRN² é ilustrativo do fenômeno: o curso começou a funcionar em 1997 e, nas primeiras turmas de concluintes (a partir de 1981), o número de estagiários na POT variava de 3 a 4, enquanto, em 1998, havia 7 estagiários, em 1999, 14, em 2000, 14 e em 2001, 15. A prática dos profissionais da POT diversificou-se (Zanelli e Bastos, 2004) e a pesquisa nesse campo cresceu também. Esse fenômeno se manifesta, no país de variadas maneiras, como: aumento das apresentações em congressos científicos (Borges, 2001), ampliação do número de grupos de

¹ Fica claro que tal ocupação da atenção dos estudiosos é um fato, considerando-se alguns exemplos de publicações, como as de: Bastos e Achar (1994); Bastos e Martins (1990); Borges-Andrade (1990); Borges-Andrade e Zanelli (2004); Borges (2001); Codo (1984); Iema (1999); Minicucci (1983); Moura (1988); Schein (1982); Yamamoto (1987); Zanelli (1994); Zanelli e Bastos (2004).

² O Curso de Psicologia da UFRN era o único mantido no estado do Rio Grande do Norte até 1999. Inicialmente, funcionava com 35 vagas e, atualmente, tem oferecido 42 vagas ao ano. Desse modo, até o início da pesquisa tratada neste artigo, ainda continuava sendo o único que contribuiu na formação dos psicólogos que estavam atuando no mercado de trabalho.

pesquisa, de programas de pós-graduação (Borges-Andrade e Zanelli, 2004) e de publicações. Acrescenta-se o surgimento, em 2001, de um periódico científico especializado de circulação nacional, a *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho* (rPOT) e a criação de uma sociedade científica – Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) – a qual, em parceria com o Mestrado de Psicologia da UFBA (Universidade Federal da Bahia), realizou o primeiro congresso específico em âmbito nacional em 2004, e planeja o segundo para 2006.

Tal crescimento não significa que as velhas polêmicas estejam superadas. A complexidade dos temas e a dinamicidade do mundo do trabalho ainda mantêm muitas questões sem responder, ou as renovam, à medida que só é possível elaborar respostas com uma validade sócio histórica limitada. Desenvolvemos, então, a presente pesquisa, para descrever o papel que o Psicólogo Organizacional e do Trabalho desempenha na Grande Natal, assumindo, como ponto de partida para levantamento dos dados, as seguintes questões:

- Que funções o Psicólogo, em Natal, tem desempenhado no contexto das organizações e do trabalho?
- Como realizam estas funções?
- Por que realizam tais funções?

Yamamoto, Câmara, Silva e Dantas (2001) levantaram as atividades que os psicólogos (n=310 pessoas) têm desenvolvido em Natal. Detectaram que, nas empresas ou organizações (35 psicólogos), as atividades mais frequentes são: treinamento e desenvolvimento de pessoal, aplicação de testes ou exames psicotécnicos, seleção e orientação profissional, planejamento e execução de projetos e aconselhamento psicológico. Revelaram que psicólogos, nas clínicas, realizam seleção e orientação profissional, treinamento e desenvolvimento de pessoal e consultoria organizacional, e que aqueles que atuam nas unidades básicas de saúde realizam treinamento de pessoal. Os referidos autores indicaram também a ocupação de novos espaços por psicólogos e concluíram que, se mudanças estão acontecendo na atuação, elas não se referem às atividades desenvolvidas por esses profissionais. Por isso, tomamos o levantamento das funções desempenhadas pelos psicólogos organizacionais e do trabalho como ponto de

partida, mas nosso objetivo é revelar a evolução na maneira de realizar o trabalho, ou seja, no enfoque teórico-metodológico adotado. Por isso, entre nossas opções metodológicas, está a de analisar documentos e conteúdo de entrevistas e não aplicar questionários estruturados e (ou) padronizados.

Para darmos conta de nosso objetivo, organizamos o presente texto, que se inicia com uma apresentação sucinta de nossa reflexão a partir da literatura revisada sobre a história de construção da POT. Tomamos esse caminho, posto ser a compreensão da função social do psicólogo, situando-a na divisão social do trabalho que evidencia os significados de seus atos (Yamamoto, 1987). Seguimos, então, relatando como desenvolvemos o estudo e os resultados que encontramos.

1.1 A construção da psicologia organizacional e do trabalho

A Psicologia Organizacional e do Trabalho, ao longo do tempo, tem sofrido mudanças que se refletem inclusive na forma de nominá-la: passou de Psicologia Industrial para Psicologia Organizacional e, mais recentemente, Psicologia Política do Trabalho (como em Martin-Baró, 1988; Peiró, 1996) ou, simplesmente, Psicologia do Trabalho (como em Goulart, 1998; Spink, 1996). Essas denominações designam três conjuntos de conhecimentos e práticas distintas. Para Martin-Baró (1988), esses conjuntos não são excludentes, pois cada um, surgindo em períodos subsequentes, busca superar as deficiências daquele que o antecede, incorporando suas contribuições. Por isso, esse autor os trata como enfoques, designando-os de individualista, sistêmico e político. Quanto à designação do campo ela caminha atualmente para um consenso em torno da denominação Psicologia Organizacional e do Trabalho (Peiró, Prieto e Roe, 2002).

As definições do que fazer, como fazer e por que fazer do psicólogo organizacional e do trabalho varia conforme o enfoque adotado. Os três enfoques citados se diferenciam em aspectos, como: (1) o contexto socioeconômico de surgimento, com suas demandas; (2) o estilo de gestão e de organização do trabalho aos quais se dirigem; (3) o tipo de organização

a que se aplica (por exemplo: indústria, serviços, etc.); (4) a unidade de análise básica (indivíduo, grupos e organizações, as organizações no meio e as ocupações); (5) conteúdos mais focalizados e (6) as ações predominantes. Portanto, trataremos aqui de trazer as contribuições da literatura e os fatos históricos que nos ajudam a responder nossas questões, tendo em vista cada um desses enfoques e segundo os aspectos enumerados.

1.2 O enfoque individualista

O enfoque individualista, mais antigo, está associado em sua origem às características do modelo capitalista mais tradicional. A criação das grandes oficinas, a necessidade de padronizar o processo fabril, visando à produção em massa, e o contrato de trabalho são alguns dos fatos que demarcam o surgimento do capitalismo (Marx, 1975). Esses mesmos fatos, implicando reunir muitos empregados em um mesmo espaço e desapropriando-os dos meios e dos modos de produzir, criaram a necessidade de gerenciamento do trabalho (Anthony, 1977; Marx, 1975). Para tanto, foi utilizado desde o início o parcelamento das tarefas em operações e a aplicação do princípio da separação da concepção da execução, de modo que todo o processo produtivo precisava ser antecipadamente planejado por uma minoria diferenciada. A obra de Adam Smith – *A riqueza das nações* – consagrou a organização da produção de alfinetes, dividida em 17 operações, como exemplo de esforço em tal direção (Smith, 1983). Nessa fase, ocorria a consolidação do setor industrial como vanguarda da economia, a glorificação do trabalho e a produção em massa junto com a exaltação de valores como a austeridade, a poupança, o trabalho duro, entre outros, para o que o protestantismo contribuiu na sustentação ideológica (Anthony, 1977; Weber, 1967).

A produção da mais-valia era promovida pela extensão da jornada de trabalho, pela aplicação dos princípios de organização parcelada do trabalho (princípios já referidos anteriormente) e pela mercantilização do trabalho, fenômeno baseado no caráter “descartável” do trabalho e do trabalhador por estarem fragmentados e desqualificados (Anthony, 1977; Braverman, 1974).

Os trabalhadores reagiam suscitando da gerência maior

competência no controle do trabalho. Surgia mais tarde à administração científica, através da qual o taylorismo sistematizou a aplicação dos seus princípios de organização do trabalho, por meio da técnica dos tempos e movimentos (que consistia na busca de identificação dos menores movimentos básicos da execução de uma tarefa e sua cronometragem), a fim de eliminar os tempos mortos e (ou) os movimentos desnecessários. O gerenciamento do trabalho fundava-se numa concepção de ser humano que o caracterizava como indolente, carente de controle e movido pelos incentivos econômicos (Anthony, 1977; Martin-Baró, 1988). Naquele contexto, Taylor (1980) incluía as atividades de selecionar e treinar entre as funções básicas da administração de pessoal. Assim, o psicólogo era convocado para resolver problemas da produção, como: Quais as aptidões básicas que devem ser exigidas do trabalhador? Quem se adapta melhor a tal tipo de produção? Como treinar habilidades? Como disciplinar o trabalhador? Como dosar as recompensas econômicas para manter a produtividade?

Como escreve Schein (1982), tais problemas conduzem o Psicólogo a focalizar sua análise no indivíduo e, por consequência, a atuar na indústria com o objetivo de ajustar o indivíduo às tarefas e (ou) à empresa. Para isso, o psicólogo analisa as características básicas do trabalho, participando das pesquisas de tempos e movimentos; avalia os indivíduos para escolher os melhores e mais adequados à execução de cada operação (recrutamento e seleção); treina as habilidades dos indivíduos e estuda sistemas de recompensas e punições.

Martin-Baró (1988) pontua que esse conjunto de ações do psicólogo pressupõe assumir que a organização é inquestionável e que o desempenho bem sucedido deriva diretamente das qualidades individuais dos trabalhadores.

1.3 O enfoque sistêmico

A sustentação socioeconômica do enfoque individualista iniciou seu esgotamento a partir das crises do começo do século XX. Os índices de produtividade na indústria não encontravam

proporcionalidade de consumo. A organização trabalhista mais avançada, o “medo vermelho” que se espalhava pelo mundo ocidental, e a crítica fluente às más condições a que os trabalhadores eram submetidos punham em cheque o modelo de gestão. Pinho (1983) sintetizou as explicações da crise, afirmando que o “capitalismo ‘atomizado’ e concorrencial do início do século XIX cederia lugar a um capitalismo ‘molecular’ ou de grande concentrações econômicas, de forte tendência monopolista.” (p. 13). A superação da crise partiu do surgimento do keynesianismo (Pinho, 1983; Alexandre e Rizzieri, 1983), que incentivou a intervenção do Estado para regular o mercado, almejar o pleno emprego e incentivar o consumo. Essas ações se materializavam no mundo do trabalho, com a oferta de maior estabilidade no emprego, benefícios e melhores condições para os trabalhadores, criando os pilares de sustentação do que ficou conhecido como “*welfare state*”. Cresceu o setor de serviços. As grandes guerras, por sua vez, que faziam rarear a mão-de-obra, terminaram por fortalecer os movimentos trabalhistas e tornou necessário e desafiante, ao empresário, reter o trabalhador e (ou) combater a rotatividade, ao mesmo tempo em que precisava aprender a lidar com o trabalhador organizado. Garantindo uma nova fase de crescimento da economia, ao estilo taylorista de organização do trabalho, adicionaram-se a mecanização fordista e as políticas de pessoal protecionistas.

Segundo Lipietz (1991) e Neffa (1995), a articulação da abordagem macroeconômica keynesiana e a de Ford com seus desdobramentos na administração, oferecem novos parâmetros à organização do trabalho, aos princípios do processo de trabalho às relações salariais e à acumulação do capital fundada no círculo virtuoso (quanto mais produtividade, mais crescimento da empresa, mais ganhos para o trabalhador e mais empregos).

O contexto socioeconômico e tecnológico, portanto, renovava os problemas de gestão. O que oferecer ao trabalhador para retê-lo? Como se comunicar? Por que as comunicações da direção das empresas não fluem na mesma rapidez das notícias trabalhistas? Como fazer o trabalhador se submeter ao trabalho mecanizado? Como motivá-lo?

A Psicologia, mobilizada com as novas questões, construiu

um novo enfoque. Passou a estudar novos conteúdos, como liderança, motivação, relações interpessoais, processos de comunicação, identificação dos grupos informais, mudança organizacional e estilos de gestão. Por esse caminho e sob a influência da teoria de sistemas³, entre outras razões, o foco de análise migra do individual para o grupal e organizacional. A organização passa a ser estudada como um sistema com elementos inter-relacionados e dinâmicos. As ações do psicólogo passam a objetivar o ajuste da organização ao indivíduo e vice-versa. São exemplos de tais ações o diagnóstico e o desenvolvimento organizacional, os controles de rotatividade e os programas de valorização dos trabalhadores (Schein, 1982; Martin-Baró, 1988).

Nesse enfoque, segundo Martin-Baró (1988), as explicações do sucesso no desempenho e (ou) do atraso tecnológico são buscadas no sistema político, na cultura e nas relações interpessoais e macro-sociais. Portanto, a atribuição de causalidade ao desempenho tornou-se mais complexa. Assumiu-se a pressuposição de que os incentivos econômicos, interpessoais e sociais (por exemplo, status e inclusão social) deviam compensar a baixa qualidade do conteúdo das tarefas. Corresponde à fase do gerencialismo (Anthony, 1977; Borges, 1999).

Tal contexto sociohistórico sustentou um período de mais fertilidade da POT, quando comparado ao contexto anteriormente descrito. A reflexão desenvolvida por vários estudiosos sobre o papel do psicólogo organizacional e do trabalho ora sublinha tal fertilidade, ora desenvolve uma crítica radical.

De um lado, sublinhando a fertilidade da POT como campo tanto de estudo quanto de atuação, está o artigo de Bastos e Martins (1990), que sistematiza objetivos, funções e atividades exercidas pelo profissional. Os objetivos são quatro (Bastos e Martins, 1990):

- Realizar estudos e pesquisas com vistas à produção de conhecimento e tecnologias, planejamento ambiental e políticas de recursos humanos nas organizações.

³ Tendo em vista o escopo deste artigo, não vamos discorrer mais detalhadamente sobre a teoria de sistemas. Existe, no entanto, larga literatura sobre o assunto que o leitor pode consultar, caso necessite. Sugerimos, no caso dos iniciantes sobre o assunto, os seguintes textos: Churchman (1973); Katz e Kahn (1978); Edler (1980); Foguel (1985) e Schein (1972).

- Desenvolver ações relativas a avaliação, aperfeiçoamento, reciclagem e formação dos empregados.

- Desenvolver ações visando à adequada alocação e ao controle da vida funcional dos trabalhadores.

- Definir e implantar programas de saúde, proteção, valorização e satisfação do trabalhador, garantindo o acesso a bens e serviços.

Esses objetivos são amplos, e os autores associam a eles 14 funções específicas, que se realizam por meio de inúmeras tarefas (ou atividades), demonstrando que, em 1990, já havia clareza da fertilidade e complexidade da atuação profissional.

Do outro lado, as críticas conduziam a uma percepção do psicólogo organizacional como perverso (Codo, 1984), associando-o à idéia de que se constitui em instrumento de exploração das massas trabalhadoras.

Intermediando o contraste entre as críticas ao papel social do psicólogo e a fertilidade de sua atuação em tal contexto, Borges-Andrade (1990) assinala contradições importantes na auto-avaliação desses profissionais, quando comparados aos demais psicólogos: são os que percebem mais adequação na remuneração e na disponibilidade de recursos para exercício da profissão e, ao mesmo tempo, são os que mais desejam mudar de área de atuação. Vários autores (Borges-Andrade, 1990; Bastos e Martins, 1990; Iema, 1999; Sampaio, 1998; Zanelli, 1994) tentam explicar o fenômeno recorrendo à insuficiência da formação do psicólogo, caracterizada, entre outros aspectos, pelo reduzido número de disciplinas nos cursos e pela negligência quanto ao caráter multidisciplinar da POT.

1.4 O enfoque político

O modelo econômico da sociedade do bem-estar (referido anteriormente) e de gestão do trabalho começa a se esgotar quando a mecanização, aliada aos princípios tayloristas de organização

do trabalho, não conseguem mais adicionar ganhos de produtividade por eliminação de tempos mortos, o ciclo econômico virtuoso (progressista) é rompido e o pacto da troca de tarefa sem significado por recompensas econômicas, interpessoais e sociais se inviabiliza¹.

Sobre os anos 60, Heloani (1996), referindo-se aos países desenvolvidos e (ou) aos setores avançados da economia, afirma que a gerência enfrentou a "fuga ao trabalho", que consiste na esquivia ao trabalho empobrecido de significado e na manipulação reativa dos controles exercidos pela gerência em relação à produção (por exemplo: absenteísmo, rotatividade, sabotagens, etc.).

A crise econômica evidencia-se, na década de 70, criando ressonância às críticas à divisão social do trabalho nos moldes taylorista-fordista. Assim, estudiosos² de diversas formações, fundamentando-se no marxismo, entendem que o homem se produz, como pessoa, no seu trabalho, porém a organização do trabalho, em conformidade aos moldes taylorista-fordistas, empobrece o conteúdo da tarefa e afeta negativamente o desenvolvimento das potencialidades humanas, alienando o trabalhador do seu próprio trabalho. Marglin (1980) argumenta que as medidas que despojaram os trabalhadores do controle sobre o produto e sobre o processo de produção foram adotadas não por superioridade técnica, mas visando à acumulação do capital. O autor sustenta sua argumentação expondo que, onde não havia possibilidade de o trabalhador exercer seu ofício autonomamente, como no caso da exploração das minas de carvão, o modelo de parcelamento taylorista das tarefas não foi implantado.

O processo de globalização da economia, associado aos avanços na comunicação e ao processamento da informação, por um lado, amplia a competitividade entre as empresas e a volatilidade do capital a um âmbito internacional; por outro, enfraquece as economias nacionais pela redução da capacidade dos governos

¹ No caso de o leitor desejar aprofundar-se sobre o assunto, sugerimos consultar outros textos, entre os quais: Codo (1994; 1995); Goumet (1999); Lipietz (1991); Mattoso (1995); Neffa (1990; 1995) e Ramos (1992).

² Por exemplo: Antunes (1995), Braverman (1974), Bowles e Gintis (1976), Gorz (1980), Marglin (1980), Moura (1988), Rebitzer (1993) e Tragtenberg (1974).

em controlá-las. As empresas passaram a apresentar maiores dificuldades de garantir sua sobrevivência ao longo do tempo. Entre as razões de tais dificuldades está o gigantismo que, fundado no modelo taylorista-fordista, conduziu as organizações a um enrijecimento estrutural que inibe a inovação e (ou) renovação, reduzindo as condições de se responder adequadamente ao desafio da competitividade (Rebitzer, 1993).

Ao mesmo tempo em que se vivencia a crise, criam-se os elementos que fundam a Terceira Revolução Industrial (Mattoso, 1995). Os novos estilos de gestão (originados nas empresas japonesas), na intenção de responder aos problemas motivacionais e (ou) de envolvimento dos empregados, incentivam as empresas a promoverem a participação dos empregados no processo decisório, a horizontalização da estrutura de poder e a recomposição das tarefas. A necessidade de se avançar nessa direção está exposta desde a fase anterior, principalmente, pelas teorias sobre a motivação ao trabalho que, se, de um lado, fortaleciam as táticas do *welfare state* (principalmente no que se refere às medidas de proteção ao trabalhador e às recompensas sociais simbólicas), por outro denunciavam a importância da identificação do indivíduo com o produto do que faz e com o próprio processo de produzir. A introdução desses novos estilos de gestão articula-se à adoção de novas tecnologias (principalmente, informatização e automação), as quais facilitam a eliminação de tarefas repetitivas e braçais (Leite, 1994). De tal articulação, nas organizações, originam-se, de um lado, os principais ganhos de produtividade e, de outro, a redução de postos de trabalho.

Ao mesmo tempo, cresce e prolifera o fenômeno da terceirização, que, se, de um lado, ajuda as empresas a minimizarem os problemas criados pelo gigantismo e ganharem flexibilidade gerencial, de outro, contribui para a fragmentação das categorias ocupacionais e para a diversificação dos vínculos de trabalho. Assim, a contrapartida do movimento de recomposição das tarefas passa a ser a fragmentação e o enfraquecimento da organização trabalhista por vários caminhos, entre eles: a diminuição do contingente das categorias ocupacionais, a instabilidade no emprego, o aumento do desemprego e a terceirização. Observam-se trabalhadores menos organizados e (ou) com menor poder de barganha

e, por consequência, com condições de emprego mais precárias. As exigências de mais qualificação, decorrentes da recomposição das tarefas, da valorização da informação, das habilidades cognitivas dos trabalhadores, do crescimento da oferta de emprego de alguns setores (por exemplo, processamento da informação, pesquisa e serviços), não têm implicado valorização geral do emprego na forma de melhores salários, de melhores condições e de mais estabilidade. Setores que representavam anteriormente a vanguarda da economia retraem-se na oferta de emprego (por exemplo, o setor industrial e o bancário).

Os postos criados nos setores de ponta não compensam a eliminação dos demais, principalmente, no que diz respeito à sua qualidade (estabilidade, condições ambientais de trabalho e seguridade social)⁶. A configuração de tal quadro de mudança gera evidências que contradizem crenças, entre as quais, aquela de que o sucesso econômico da empresa implica o crescimento da oferta de emprego, da estabilidade e de outros benefícios ao trabalhador, ou aquela segundo a qual o desenvolvimento econômico diminui a exclusão social (Blanch, 2003).

De um lado, as transformações atuais do mundo do trabalho reduzem a alienação do trabalhador pela reapropriação do saber fazer; por outro, submete-o a condições adversas de trabalho por meio da ameaça do desemprego. Saber fazer, ter mais autonomia, criar, buscar qualidade, ser proativo, entre outros aspectos, formam um conjunto de novas possibilidades que funciona como uma sedução ao envolvimento no trabalho e ao compromisso com o que se faz e (ou) com a organização (Heloani, 1996). As condições adversas, principalmente a instabilidade no emprego, entretanto, reduzem o encanto da sedução. Criam uma contradição difícil de resolver. Mas, quanto mais o sucesso econômico das organizações depende das contribuições cognitivas e do envolvimento do trabalhador, mais a organização necessita que esse trabalhador tenha uma vida equilibrada e possa vivenciar bem-estar. Por consequência, observa-se que, sob a organização do trabalho nos moldes taylorista-fordista, o bem-estar era uma

⁶ A literatura sobre os efeitos sociais da terceira Revolução Industrial é bastante farta. Sugerimos aos interessados consultar: Antunes (1995); Banco Mundial (1996); Codo (1999); Heloani (1996); Leite (1994); Mattoso (1995); Malvezzi (1999; 2000); Oliveira (1993) e Ramos (1992).

recompensa pelo trabalho, enquanto, no novo contexto, bem-estar e (ou) saúde são insumos. Está aí uma razão de, nos novos estilos de gestão, ser importante que o controle do trabalhador passe a ser exercido pela incorporação dos valores e objetivos da empresa (Heloani, 1996). Esse quadro de contradições traz à tona as seguintes questões: Como contar com um trabalhador com tais atitudes no contexto descrito? Como contar com o pensamento, a proatividade e a saúde do trabalhador?

O contexto socioeconômico atual define uma nova situação para as entidades de representação dos trabalhadores, as quais não podem contar exclusivamente com a mobilização para fortalecer seu poder de barganha. Como provar as perdas dos trabalhadores? Como conduzir as lutas por melhores salários e condições de trabalho?

O desemprego e o emprego precário são faces de uma realidade que passa a atingir a muitos, os quais passam a formar um segmento de baixo nível de organização política. A falta do emprego e sua precarização são fenômenos que suscitam uma abordagem coletiva, ações governamentais e dos demais setores da sociedade organizada.

Para fazer frente às novas questões, o psicólogo organizacional e do trabalho tem precisado lidar com conceitos mais abrangentes e dinâmicos de organização, compreender os significados e (ou) sentidos atribuídos ao trabalho e (ou) ao emprego, acrescentar ao foco de análise as ocupações e (ou) profissões bem como as relações entre as organizações e o meio (cada vez mais global). Portanto, precisa pensar, em um âmbito estratégico, as políticas organizacionais e as políticas públicas de trabalho e emprego. Em outras palavras, acrescentando focos de análise, precisa articular vários níveis de análises (múltiplos níveis), tendência essa que vem sendo assinalada por alguns estudiosos (por exemplo: Álvaro, 1995; Katzell, 1994; Martín-Baró, 1988; Rousseau e House, 1994). Ilustrativo é lembrar que a articulação de níveis de análise aparece, por exemplo, na incorporação de variáveis macro-econômicas e (ou) sociológicas para a explicação de tendências de comportamento no trabalho, individuais ou coletivas. Tal fato ocorre, por exemplo, quando temos em conta políticas trabalhistas, políticas de geração de emprego, políticas

de saúde no trabalho, ações públicas de controle de qualidade das condições de trabalho e outras, para compreender o comportamento no trabalho. Ou, ao inverso, quando partimos de construtos psicossociais – como comprometimento, motivação, envolvimento, significado do trabalho e satisfação no trabalho – para explicar reações à aplicação de uma política pública ou de uma política organizacional. Associado à ampliação dos níveis de análise, há um enriquecimento temático (Katzell, 1994; Peiró, 1996; Peiró e Munduate, 1994; Peiró, Prieto e Roe, 2002).

No Brasil, tais tendências se fazem presentes na caminhada para a consolidação do campo de estudo e de atuação e têm implicado uma ampliação paulatina do trabalho dos profissionais (Zanelli e Bastos, 2004). Os objetivos, que Bastos e Martins (1990) apropriadamente sistematizaram anteriormente estão sendo redimensionados. Os objetivos relativos ao assessoramento, ao diagnóstico, à produção de conhecimento e ao planejamento passaram a ser encarados também numa perspectiva estratégica, abarcando o zelo pelos direitos de todos os atores do mundo do trabalho, usuários, clientes e (ou) beneficiários. Os relativos à avaliação, ao aperfeiçoamento e à reciclagem da mão-obra são pensados e planejados no contexto das profissões, ocupações e políticas de recolocação de pessoal e não só no âmbito da integração a uma organização. Aqueles relativos à alocação e ao controle funcional são vinculados à perspectiva temporal da atividade, e aqueles relativos à promoção da saúde à proteção, à valorização e à satisfação no trabalho são colocados dentro dos novos marcos teóricos sobre qualidade de vida e como uma necessidade para a garantia de produtividade e competitividade, não mais como oferta de acesso a serviços. Os problemas de saúde do trabalhador começam ser tratados dentro dos marcos epidemiológicos. Isso não quer dizer que, anteriormente, reações como o embrutecimento no trabalho não eram uma reação endêmica à organização do trabalho, mas que não afetavam diretamente a produtividade. Hoje o estresse acentuado, entre outras alterações, compromete o desempenho das organizações, o que demanda soluções no plano coletivo⁷. Esse

⁷ Consultar, sobre essa proposição: Borges e Argolo (2002); Codo (1998); Maslach e Leiter (1999); Maslach, Schaufeli e Leiter (2001); Sampaio, Codo e Hitomi (1995); Seligman-Silva (1986).

redimensionando dos objetivos põe em voga não só novas ações dos psicólogos, mas também novos temas, como cultura organizacional, comprometimento e envolvimento, valores e significado do trabalho, aprendizagem organizacional, bem-estar subjetivo, estresse, síndrome de *burnout*, etc. Descortina-se um espaço de trabalho para o psicólogo junto a entidades de classe e ao poder público para o qual o psicólogo começa a despertar⁸.

Para Malvezzi (1999; 2000), o psicólogo, no contexto atual do mundo do trabalho, deve exercer um papel social de agente econômico reflexivo, devendo ser capaz de decisões artesanais, dentro de um sistema gerencial que é menos fundamentado na autoridade e na hierarquia e muito mais na criação e na coordenação das competências requeridas para a transformação de necessidades, expectativas e valores em qualidade dos produtos e serviços.

Para Martin-Baró (1988), o enfoque político na Psicologia do Trabalho deve implicar uma análise do comportamento contextualizada e, por consequência, mediações políticas e (ou) processos que influem na ordem política de um país. A designação de enfoque político é do referido autor (1988) e, apesar de ser usada por outros autores (por exemplo, Peiró, 1996), não é uma designação aceita consensualmente. Estamos adotando porque avaliamos que essa designação retrata adequadamente características diferenciais do enfoque: (1) o reconhecimento da necessidade de maior consideração dos aspectos referentes ao poder, como um aspecto transversal que afeta a maioria dos processos psicossociais no mundo do trabalho, principalmente considerando as novas possibilidades de participação no processo decisório; (2) a tendência de buscar fundamentos em análise multiníveis, que abarcam políticas públicas e aspectos socioeconômicos; (3) a maior preocupação com a dimensão ético-social e de mais ampla atenção à qualidade de vida e aos direitos essenciais dos atores do mundo do trabalho.

Importa, por fim, recordar que o surgimento de cada

⁸ Observamos as demandas sindicais por trás de trabalhos, como os de Barbosa (2001); Barbosa e Borges (2001); Borges e Argolo (2000); Borges e Barbosa (2003); Carmo, Câmara, Tavares e Borges (2001); Codo (1998); Codo (1994); Sampaio (1998).

enfoque ganha significação a partir do contexto histórico, produtor das demandas que o justificam. Entretanto, a variedade da realidade brasileira (Mattoso, 1995), que engloba setores de ponta da economia e outros extremamente arcaicos, além da permanente convivência com a exclusão social e a má distribuição de renda, fortalecem a tendência à manutenção tanto de demandas de enfoques distintos, quanto de tipos de ação. Os enfoques mais recentes, de uma maneira geral, não rejeitam as ações que já existiam no anterior, mas implicam diferenciada fundamentação e modo de fazer, bem como um redimensionamento de objetivos.

2. O desenvolvimento

O presente estudo, iniciado em 2000, foi desenvolvido em duas etapas: uma de análise documental e outra de campo. A primeira consistiu na análise dos relatórios de estágios dos estudantes do Curso de Psicologia da UFRN, e a segunda, na análise de entrevistas realizadas com psicólogos que atuam no contexto das organizações na Grande Natal. Como já se comentou, o Curso de Psicologia da UFRN vem vivenciando um crescimento no número de estudantes que optam por realizar seus estágios em POT. Além disso, assinalamos que os estudantes do referido curso realizam o estágio no último ano de curso, em um único campo da Psicologia, sendo academicamente a atividade registrada como Estágio I e II. Cada um tem para os alunos uma carga horária mínima de 270 horas, totalizando um mínimo de 540 horas. Na prática, são exceções os estágios que cumprem apenas essa carga horária mínima, havendo concretamente uma variação acentuada da quantidade de carga horária além da regulamentar. As turmas de estágio são de, no máximo, seis alunos, de modo que o curso tinha várias turmas de estágio (Estágio I ou II), cada uma com um professor-supervisor. Os supervisores são professores, no mínimo, com cinco anos de experiência no campo da Psicologia no qual realiza a supervisão do estágio e com registro no Conselho Regional de Psicologia. Cada um desses professores dedica seis horas semanais de atenção direta à sua turma de estágio, além de realizar visitas aos locais de estágio. Nas turmas de estágio em POT,

118 | é prática comum intercalar sessões coletivas e sessões individuais de supervisão a cada semana. O referido Curso de Psicologia não exige monografia final. No entanto, é bastante exigente com os relatórios de estágio, os quais, na realidade prática do curso, têm cumprido o papel que as monografias de final de curso têm para outros. Todos os relatórios, portanto, contêm uma parte introdutória de contextualização teórico-metodológica, o plano de estágio, a descrição crítica de cada atividade realizada, cada uma delas em um capítulo, e uma avaliação do estágio tendo em conta o plano inicial estabelecido. O professor-supervisor orienta e revisa o relatório dos estudantes. Há uma tendência ao estabelecimento de vínculos acadêmicos relativamente estreitos entre estudantes e professor-supervisor, o que se manifesta no curso, por exemplo, pelas tensões existentes no processo de escolha ou definição dos supervisores para os estudantes, bem como no encerramento dos estágios e no evento de formatura. No caso dos estágios na POT, o estudante entrega uma cópia do relatório à organização que constituiu seu campo de estágio. Além disso, no relatório, é incluída também uma declaração do supervisor de campo ou de um gestor da organização (campo de estágio) que comprova o cumprimento da carga horária do estágio. O relatório permanece como uma responsabilidade do estudante e do professor-supervisor. Dessa forma, os relatórios acumulados desde a primeira turma do curso, constituem um manancial de informações à disposição de psicólogos e professores de Psicologia. Sabe-se que, devido ao fato de o curso da UFRN ser único por um longo período em Natal, ele teve um papel forte na definição do que faz o psicólogo na cidade. No entanto, os relatórios não são documentos de profissionais em atuação, senão de estudantes de Psicologia na finalização de sua formação básica (curricular). Por isso, tomamos a análise dos referidos relatórios como uma primeira etapa da pesquisa. No entanto, seus resultados foram importantes na definição de critérios para a escolha dos profissionais a serem entrevistados na segunda etapa, como se verá adiante.

Seguimos, então, descrevendo cada uma dessas etapas segundo os procedimentos metodológicos adotados e os resultados encontrados. Em ambas as etapas, foram desenvolvidas análises

de conteúdo categóricas (Bardin, 1986).

2.1 Primeira etapa

A primeira turma concluiu o Curso de Psicologia na UFRN em 1981. Desde aí e até 2000, formaram-se mais dezenove turmas. Para ter uma amostra dos relatórios disponíveis na UFRN, decidimos analisar os relatórios das turmas que concluíram em 1981, 1986, 1991, 1996 e 1999. Ou seja, analisamos as turmas que concluíram com intervalos de cinco anos, mais a última turma formada quando se iniciou este estudo, totalizando 33 relatórios e 39 locais de estágio distribuídos nas diferentes turmas, conforme o crescimento da demanda de estágio em POT (2, 5, 7, 8 e 17 respectivamente)⁹.

Desenvolvemos as análises de conteúdo fundadas no referencial teórico descrito e tendo em vista gerar respostas para as questões apresentadas na introdução deste texto. Analisamos cada relatório conforme os aspectos capazes de diferenciar os três enfoques (individualista, sistêmico e político) enumerados anteriormente, identificando como os aspectos diferenciadores dos enfoques se revelavam no texto de cada relatório.

Para orientar o trabalho de análise de conteúdo, elaboramos um roteiro ou esquema (Quadro 1) que, de certa forma, resumia o que expomos anteriormente sobre os três enfoques da POT. Adotamos os aspectos diferenciadores dos enfoques citados no início deste artigo como as categorias mais amplas de análise. Alguns ajustes no referido quadro foram sendo realizados durante o desenvolvimento do trabalho de análise de conteúdo, de forma que tal quadro também registra os resultados. Usamos ainda um formulário que consistia basicamente no mesmo roteiro, sendo que as células internas do quadro estavam em branco para as anotações dos juízes. Primeiro analisávamos os relatórios individualmente (três juízes) e, no segundo momento, discutíamos

⁹ O número de relatórios não corresponde ao número de estágios ocorridos em cada ano, porque há problemas como: estagiários que mudaram de locais de estágio, não localização de alguns relatórios e relatórios com uma descrição tão sucinta das ações realizadas que não permitiam a análise.

coletivamente até um consenso do julgamento de cada aspecto e da classificação geral do relatório, segundo os enfoques da POT.

Sobre os itens do Quadro 1, é importante ressaltar que, no último item, compreendíamos que as ações esperadas em um enfoque não excluem a realização dos enfoques surgidos anteriormente. Porém, quando identificávamos as ações realizadas, elas eram classificadas no enfoque específico, de acordo com a maneira como eram realizadas. No Quadro 1, as ações estão classificadas conforme o enfoque a que se vinculavam quando do surgimento. Nas análises de conteúdo, para incluir uma ação como de um enfoque ou do outro, portanto, levávamos em conta o modo de execução.

A classificação geral do enfoque adotado no relatório decorria do debate dos juízes e da reflexão (qualitativa) sobre as evidências de aproximação de um enfoque ou do outro, e não da contagem dos aspectos (critérios) considerados. Procedemos de tal forma, porque há critérios mais importantes ou centrais do que outros na diferenciação dos enfoques e não temos recursos metodológicos para quantificar tais diferenças.

Quadro 1. Sintetizando esquematicamente a evolução do campo da POT

Abordagens	Enfoque Industrial	Enfoque Organizacional	Enfoque Político
Críticas			
Contexto socio-econômico de surgimento	<ul style="list-style-type: none"> A indústria como setor econômico Indústria oligopolista Mercedo concorrencial 	<ul style="list-style-type: none"> Crescimento dos serviços Indústria oligopolista Crescimento da regulação do mercado pelo estado (keynesianismo) 	<ul style="list-style-type: none"> Diversificação e sofisticação dos serviços Alta tecnologia Globalização internacionalização
Organização	<ul style="list-style-type: none"> Taylorismo 	<ul style="list-style-type: none"> Taylorismo e fordismo (produção em série) Intensificação da mecanização 	<ul style="list-style-type: none"> Crise do taylorismo-fordismo Multiplicação das tarefas Informalização e flexibilização
Gestão	<ul style="list-style-type: none"> Hierarquia de linha Estrutura organizacional rígida Decisões centralizadas 	<ul style="list-style-type: none"> Aparato e prática do trabalhador (políticas de combates à rotatividade e visão progressista da economia / keynesianismo) Defesa de democratização da gestão / autoritarismo amenizado (paternalista) Atenção aos aspectos interpessoais e grupais 	<ul style="list-style-type: none"> Multiplicidade de estilos de gestão Horizontalização da estrutura organizacional Horizontalização da estrutura organizacional e do processo decisório (comparativamente aos períodos anteriores)
Relações trabalhistas	<ul style="list-style-type: none"> Emprego assalariado (livre contrato) Fase de estruturação das organizações trabalhistas Exploração extensiva e organização do trabalho conforme o taylorismo como meio de gerar mais-valia relativa 	<ul style="list-style-type: none"> Emprego de longa duração e (ou) estável e sistema de assistência ao trabalhador Busca do pleno emprego Amplio crescimento da mais-valia relativa Intensificação da produção (desconhecimento do processo de trabalho e falta de identificação com o produto) Ampla organização trabalhista 	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilização (variadas formas de vínculos empregatícios e diferenciação trabalho em-) Respeitos de superação da alienação pela reapropriação do vínculo entre produtor-produto e do domínio do processo produtivo Intensificação da exploração (mais-valia relativa) Horizontalização das organizações trabalhistas Especialização da representação de classe
Tipo de organização	<ul style="list-style-type: none"> Indústria 	<ul style="list-style-type: none"> Organizações 	<ul style="list-style-type: none"> Organizações, ocupações e profissões
Unidade de análise	<ul style="list-style-type: none"> Indivíduo 	<ul style="list-style-type: none"> Grupos e organizações 	<ul style="list-style-type: none"> Múltiplos níveis (incluindo as relações externas da organização)
Conceito de organização	<ul style="list-style-type: none"> Organização Estática 	<ul style="list-style-type: none"> Dinâmico e sistêmico (p. ex.: liderança, processo decisório, comunicação, conflitos, socialização) Foco na interdependência das partes 	<ul style="list-style-type: none"> Dinâmico a partir das relações estratégicas e (ou) com cenário externo
Conteúdo	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades (psicomotoras) Traços de personalidade Adaptação do indivíduo à organização 	<ul style="list-style-type: none"> Processos grupais e interpessoais Processos de adaptação (individual e organizacionais) 	<ul style="list-style-type: none"> As ocupações e profissões Organizações, cultura organizacional, múltiplos processos cognitivo-dietivos Enlace nas relações de poder
Principais Ações/Funções	<ul style="list-style-type: none"> Recrutamento e seleção Treinamento de habilidades psicomotoras Aconselhamento psicológico 	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico e desenvolvimento organizacional Sistemas de RH e suas inter-relações Treinamento de habilidades interpessoais, gerenciais, etc. Marketing interno de Adm. de RH Consultoria de processos Pesquisa de moral 	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico e desenvolvimento de pessoal articulado com a estratégia organizacional Prevenção em saúde psíquica e (ou) promoção da qualidade de vida no trabalho Estratégia de qualificação/educação continuada

Constatamos que a maioria dos estágios analisados aplica um enfoque sistêmico (41%), seguidos por aqueles que aplicam o enfoque individualista (25,6%) e por aqueles em transição entre um enfoque individualista e o sistêmico (23,1%). Um número menor de relatórios de estágios apresenta um enfoque que se situa na transição entre o sistêmico e o político (7,7%), e apenas um dos relatórios analisados apresentou um enfoque claramente político. Optamos por adotar esse, durante o processo de análise de conteúdo, que elas eram coerentes com a literatura consultada, tendo em vista que, e, Martin-Baró considera que os três enfoques não são excludentes, mas antes um é a ampliação do outro. Isso significa que há um dinamismo de evolução de um para outro.

Apesar das diferenças de estilo de redação, a singularidade de expressão de cada estagiário e a tendência a um maior ou menor detalhamento, as informações contidas nos relatórios revelavam o enfoque adotado pelo estagiário, bem como a situação em que o estagiário tentava aplicar um enfoque não coerente com o contexto organizacional (modo de organização do trabalho, gestão, relações trabalhistas, expectativas dos dirigentes sobre as ações do setor de psicologia, etc.). Nesses casos, as ações concretas do psicólogo oscilavam entre dois enfoques.

Levantamos, então, a distribuição da aplicação desses enfoques pelos estagiários por natureza jurídica da organização, em cada ano selecionado para análise. Na tabela 1, a primeira observação a ser realizada é que o enfoque individualista não foi aplicado nos dois primeiros anos analisados (1981 e 1986), mas aumentou de frequência em 1991 e passou a ser predominante em 1996, caindo (em proporção) novamente de frequência no último ano analisado (1999). Nesse ponto, é importante observar que, em conformidade com a literatura analisada, apesar de ser emergente o enfoque político e o sistêmico predominante, o enfoque individualista não deixou de existir.

A segunda observação a ser feita é que a proporção de estágios por natureza jurídica das organizações se inverte ao longo do período analisado. Nos primeiros anos (1981 e 1986), de 7 estágios, 5 foram realizados em organizações públicas e (ou) empresas de economia mista. Desses, em quatro observou-se a aplicação do enfoque sistêmico, e, em apenas 1, a transição entre

o enfoque individualista e o sistêmico. Em 1991, de 7 estágios, 4 ocorrem em organizações privadas e, em 1996 e em 1999, de 25 estágios, 19 (76%) ocorreram em organizações privadas.

Portanto, nos primeiros dois anos analisados, há uma clara associação entre mais oportunidades em organizações públicas e de economia mista, com o desenvolvimento do estágio no enfoque sistêmico. Essa tendência inicial está claramente associada à fase mais promissora das organizações públicas e de economia mista, as quais, no Estado, representavam o setor econômico mais avançado e estavam comprometidas com o desenvolvimento de uma gestão de pessoal provedora de bem-estar, nos moldes que sustentam o enfoque sistêmico, como descrevemos anteriormente.

As informações levantadas na análise dos relatórios daqueles dois anos nos esclarecem melhor tal idéia. Os dois relatórios de 1981 descrevem estágios em empresas prestadoras de serviços de utilidade pública, sendo uma de economia mista e outra privada que exercia funções por concessão do governo municipal. A primeira tinha uma administração profissional. Contava com um Departamento de Recursos Humanos e com políticas de pessoal traçadas de forma sistemática. Seu pessoal era sindicalizado, e a empresa oferecia um sofisticado e amplo sistema de benefícios que incluía assistência à saúde, ao lazer e à cultura. O estagiário desenvolveu variadas atividades, entre as quais seleção de pessoal, pesquisa de moral (clima organizacional), acompanhamento do processo de mudança, avaliação de desempenho, divulgação das ações de administração de recursos humanos em jornal interno. Todas as suas ações são descritas no relatório de forma contextualizada na organização como um todo. Na segunda empresa citada, o sistema de amparo ao trabalhador é menos sofisticado, mas adota-se como referência essa necessidade, e o departamento de RH está em implantação. As ações são basicamente as mesmas do primeiro estagiário, mas a forma de descrever focaliza mais o nível individual de análise do que o organizacional. Por isso, consideramos em transição.

Tabela 1. Distribuição dos estágios pelos enfoques aplicados e por natureza jurídica das organizações em cada ano considerado no estudo

Natureza jurídica da instituição segundo o ano de ocorrência do estágio	Enfoque Individualista	Transição para o enfoque sistêmico	Enfoque Sistêmico	Transição para o enfoque político	Enfoque Político	Totais
1981						
Organizações Privadas	-	1	-	-	1	1
Organizações Públicas e de Economia Mista	-	-	1	-	1	1
Totais	-	1	1	-	2	2
1986						
Organizações Privadas	-	-	1	-	1	1
Organizações Públicas e de Economia Mista	-	1	3	-	4	4
Totais	-	1	4	-	5	5
1991						
Organizações Privadas	2	1	1	-	4	4
Organizações Públicas e de Economia Mista	1	-	2	-	3	3
Totais	3	1	3	-	7	7
1996						
Organizações Privadas	2	3	1	-	6	6
Organizações Públicas e de Economia Mista	2	-	-	-	2	2
Totais	4	3	1	-	8	8
1999						
Organizações Privadas	3	3	4	3	13	13
Organizações Públicas e de Economia Mista	-	-	3	-	4	4
Totais	3	3	7	3	17	17
Totais de estágios por enfoque	10	09	16	3	39	39

Fonte: Adaptado de Coelho Jr. (2004).

Em 1986, os relatórios não trazem muitas novidades em relação ao enfoque adotado. Como cresceram um pouco em número, apenas se observa uma maior variedade de atividades, como treinamento introdutório, além de atividades de dinâmica de grupo inseridas nos treinamentos, no processo seletivo ou diretamente no desenvolvimento das relações interpessoais. Importa destacar que, em tais anos, predominava uma tendência a contextualizar as ações diante da realidade da organização e a buscar fundamento em conteúdos estudados pela Psicologia, como motivação, clima organizacional, satisfação no trabalho, etc.,

além da literatura mais técnica sobre os subsistemas de recursos humanos, como cargos e salários, seleção, avaliação de desempenho e treinamento.

Os relatórios desses dois anos, por meio da contextualização de ações e da descrição sobre a organização, revelam que os estagiários dispunham de um amplo acesso às informações. A partir de 1991, quando aumentou a demanda por estágio na área, as empresas de economia mista e a gestão pública entravam numa nova fase, enfrentando mais diretamente a influência do neoliberalismo, o que as conduzia à adoção de políticas poupadoras de mão-de-obra, terceirização de funções, etc. Tal fato implicou que os estagiários começaram a encontrar mais raras oportunidades no setor público para o desenvolvimento dos estágios. Empurrados para o setor privado, depararam-se com a realidade e com gestões internas das empresas que esperavam ações concernentes a um enfoque individualista. Nessas empresas, não havia setores de RH estruturados, nem políticas de pessoal traçadas claramente. O amparo ao trabalhador aproximava-se ao mínimo exigido pela legislação. Demandavam selecionar bem, em um ambiente de elevada procura de emprego. Os estágios prendem-se à idéia de adaptação do indivíduo ao cargo e desenvolvem, quase exclusivamente, seleção de pessoal.

Em tal ano, continuou a haver estágio com enfoque sistêmico e ocorreu avanço no sentido de aplicá-lo mais plenamente. Os estagiários aplicam Desenvolvimento Organizacional, principalmente no que se refere à etapa de diagnóstico organizacional, fazendo largo uso do referencial teórico referente aos construtos do campo designado por comportamento organizacional (liderança, comunicação, motivação e satisfação). Portanto, o que é desenvolvido, embora no mesmo enfoque dos dois primeiros anos, é mais enriquecido. Nota-se ainda que, em 1991, ocorrem estágios em novos espaços, como um sindicato (na Tabela 1, organização privada com estágio no enfoque sistêmico), uma escola pública (na Tab. 1, com enfoque sistêmico) e um serviço especializado de Psicologia. Esses novos espaços garantiram a manutenção da vitalidade do enfoque sistêmico. Lembramos que o texto de Bastos e Martins (1990), que enumera a variedade de funções do profissional no campo da POT, é desse período.

Além disso, Yamamoto *et al.* (2001) e Siqueira (2001) chamaram a atenção para a importância dos novos espaços.

Notamos também que, em 1991, ocorreu um estágio em uma empresa de economia mista, com enfoque individualista. Segundo o relatório analisado, a empresa mantinha uma relação com o trabalhador típica do modelo taylorista-fordista, oferecendo um rico amparo tanto na forma de garantia de estabilidade quanto de amplo leque de benefícios. No entanto, a estrutura organizacional, muito fragmentada e rígida, não permitia que as partes funcionassem conjuntamente como sistema integrado. O estagiário propôs, com a aprovação da empresa, ações típicas de um enfoque sistêmico, como diagnóstico organizacional. No entanto, na operacionalização dessa atividade, não conseguiu um acesso adequado, e a análise que desenvolve se tornou empobrecida, além focalizar os indivíduos e partes isoladas da organização.

Em 1996 (Tab. 1), a proporção dos estagiários que aplicaram os enfoques individualista e sistêmico impressiona pela vitalização do primeiro. O que, de fato, ocorreu? Aqueles estágios considerados no enfoque individualista revelaram que as principais atividades desses estagiários foram seleções de pessoal e treinamentos introdutórios. Nesses últimos, havia atividades que traziam o foco para o interpessoal (com a aplicação de técnicas de dinâmica de grupo e a busca de subsídio teórico em socialização, relações interpessoais, comunicação, etc.), embora tivessem sido desenvolvidas com o objetivo de integrar o indivíduo à organização. Ou seja, pressupunham uma organização estática e perfeita, à qual o indivíduo deve se ajustar. Trazia como novidade em relação aos estágios anteriores, uma interface com o campo da Psicologia Clínica, no sentido de procurar assistir ao indivíduo por meio de aconselhamento psicológico individual e numa perspectiva não-diretiva. Compreendemos, na análise dos relatórios, que a demanda organizacional de lidar com a saúde e o bem-estar do trabalhador, oriunda na tentativa de modernização do estilo administrativo, não encontrou, nos estagiários, um preparo para analisar a situação a partir de determinantes contextuais e organizacionais, nem para propor alternativas de ação de caráter coletivo. Por isso, há um retorno a um nível de análise individual.

Naqueles relatórios, classificados como em transição, observamos um desenvolvimento do estágio muito próximo àqueles classificados como do enfoque individualista, sendo que, neles, há uma intenção de adotar um enfoque sistêmico, o que não se realiza. Em alguns relatórios, há, inclusive, depoimento do estagiário sobre insatisfações com o estágio.

O único estágio com o enfoque sistêmico, em 1996, realizou-se em uma empresa privada de serviços. É uma organização sem fins lucrativos, que atua no campo do ensino, do treinamento ocupacional e da assistência social. É um espaço de trabalho diferenciado dos demais descritos nos outros relatórios.

No último ano analisado, apesar da manutenção da tendência ao predomínio de estágio no setor privado, diminui proporcionalmente a frequência da aplicação do enfoque individualista, embora ele continue presente. Os estagiários relatam seleção de pessoal, tanto como a principal atividade, quanto desenvolvida numa perspectiva de ajustar o indivíduo à organização tal como ela é ¹⁰. A novidade é que os estagiários demonstram ter consciência da limitação do que estão fazendo, apresentando uma reflexão crítica sobre o assunto. Dessa forma, fica claro que o foco está sendo determinado pela organização que sedia o estágio. Essas organizações são uma indústria e duas prestadoras de serviços de Psicologia. A indústria atua num setor econômico sem concorrência na região, tendo como modelo a organização taylorista do trabalho. As prestadoras de serviços de Psicologia se limitam ao atendimento das solicitações de seleção (principalmente) das organizações-clientes, partindo apenas do perfil profissiográfico exigido para o cargo. A postura mais crítica dos estagiários se manifesta, inclusive, na inquietude do estagiário da indústria, que muda de local de estágio, e, no segundo local, realiza estágio com enfoque sistêmico (em trânsito para o enfoque político), desenvolvendo um trabalho consistente de acompanhamento do processo de mudança organizacional e estimulando a atuação participativa no processo decisório de empregados de baixo nível de instrução.

¹⁰ Há um conceito implícito de organização estática. Não se guia por objetivos voltados para o futuro, mas pela manutenção do *status quo*.

A novidade, em 1999, é realmente o surgimento de estágios que fazem a transição para o enfoque político e de um estágio em que se usa eminentemente esse enfoque. Os três estágios em transição para tal abordagem realizaram-se no setor privado. Um deles na mesma organização sem fins lucrativos onde, em 1996, foi realizado estágio com enfoque sistêmico. A diferenciação reside no fato de que o estagiário acrescentou, às atividades voltadas internamente para organização, atividades com a categoria ocupacional cliente da organização. Nos outros dois, realizados em uma empresa de transporte coletivo, os relatórios dos estagiários demonstram uma compreensão da vinculação de suas atividades às relações estratégicas da empresa no setor econômico e na relação com a clientela e com a comunidade em torno da sede da empresa. Além disso, os estagiários desenvolveram atividades de caráter preventivo em saúde e bem-estar, numa perspectiva coletiva, abrangendo determinantes organizacionais. O estágio no enfoque político ocorreu em uma organização pública: um órgão de prestação de serviços de psicologia. No relatório, há o relato de diagnóstico ocupacional desenvolvido em atendimento a um sindicato.

Retomando as nossas questões de estudo, concluímos que os relatórios de estágio indicam que os psicólogos, no contexto organizacional e do trabalho, têm oportunidades diferenciadas de realização de suas funções, de acordo com o local onde atuam. Quando estão em empresas de prestação de serviços especializados de Psicologia, é a formação e a visão de mundo do estagiário que determinam o que fazer e como fazer. Quando inseridos na empresa beneficiária do serviço, é a confluência da formação com o estilo gerencial e a demanda da organização que determinam o enfoque. Existem, pois, possibilidades concretas de se desenvolver um trabalho nos três enfoques descritos. Esses resultados pontuam que, se há o interesse da instituição formadora de incentivar mais um enfoque que o outro, ela precisa oferecer tanto um trabalho de acompanhamento ao estagiário na escolha do local de estágio quanto incentivar a realização de estágios no setor público e em novos espaços, considerando que, nesses setores, é que se iniciam ações inovadoras no enfoque.

2.2 Segunda etapa

Concluída a análise dos relatórios de estágio, ficamos com uma nova questão: o fenômeno de persistência da aplicação dos três enfoques ocorre entre os psicólogos formados? A posição de profissional altera a atuação?

Planejamos e realizamos, então, 8 entrevistas com profissionais de Psicologia que atuam no contexto das organizações e do trabalho, distribuídos nos seguintes locais de atuação: uma indústria, duas empresas de prestação de serviço de utilidade pública, dois órgãos de prestação de serviços de Psicologia (um privado e um público), uma organização de prestação de serviços educacionais sem fins lucrativos, um hospital público e uma organização pública da administração direta. A diversidade de locais escolhidos visava a aumentar a probabilidade de serem encontrados profissionais que aplicam os diversos enfoques. Procuramos voltar aos mesmos locais onde, segundo os relatórios, ocorreram os diversos enfoques em 1999.

Depois das entrevistas realizadas (gravadas) e transcritas, desenvolvemos a análise de conteúdo com os mesmos procedimentos da etapa anterior. Entretanto, não encontramos profissional algum que trabalhasse eminentemente com enfoque individualista, mas localizamos dois profissionais que atuavam com um enfoque que transita entre a perspectiva individualista e a sistêmica. Um deles está na organização de prestação de serviços educacionais sem fins lucrativos, o que surpreende, posto que não seja o enfoque observado nos relatórios de estágio na mesma organização. Ocorre que, nesse contexto, predominam ações baseadas em uma análise com foco na organização, embora, diante de problemas de bem-estar dos trabalhadores clientes da organização, ela responde com ações baseadas em um foco de análise ora individual, ora interpessoal, oferecendo, assim, serviços de acompanhamento individual, de desenvolvimento de habilidades interpessoais e de aplicação de técnicas de controle do estresse¹¹. O outro profissional que aplica o enfoque na mesma transição está na administração pública direta. Depara-se com o mesmo problema e apresenta o mesmo tipo de resposta profissional. É interessante observar que, em ambos os casos, é

possível pensar uma transição para o enfoque político, mas isso necessariamente exige mudança na formação do profissional, pois não é possível atuar como “agente econômico reflexivo”, conforme sugere Malvezzi (1999 e 2000), sem uma formação que permita desenvolver uma análise situacional em múltiplos níveis, ou multidisciplinar. Portanto, nesses casos, antes que uma transição do enfoque individualista para o sistêmico, parece ocorrer muito mais uma vacilação do profissional que, sem saber como responder às novas demandas, recorre ao enfoque mais tradicional.

Na empresa privada de prestação de serviço especializado em Psicologia, o enfoque é claramente sistêmico, embora o profissional entrevistado se dedique exclusivamente à atividade de seleção. Entretanto, ele planeja essa atividade e estabelece uma relação com as empresas clientes, focalizando sua análise na mudança organizacional, além de desenvolver, associado aos demais profissionais da prestadora de serviços, o seu trabalho de seleção de pessoal, articulando-o à prestação de outros serviços mais abrangentes oferecidos às mesmas empresas clientes.

O profissional lotado no órgão público de prestação de serviços especializados de Psicologia adota claramente um enfoque político. Parte de múltiplos focos de análise: o indivíduo, a organização, o grupo e a ocupação. Trata dos conteúdos numa perspectiva social sobre integração pessoal, comportamento organizacional, saúde mental do trabalhador, saúde organizacional, valores organizacionais, cultura, capacidade propositiva, estratégia organizacional, contrato psicológico e desenvolvimento interpessoal. Suas ações são definidas como diagnóstico organizacional e de saúde ocupacional, treinamentos, desenvolvimento interpessoal e seminários.

Os demais profissionais entrevistados estão na transição entre o enfoque sistêmico e político. Partem, em algumas ações, de uma compreensão no nível estratégico e político da organização, porém não é esse enfoque o que predomina. Importa destacar

¹¹ Designam-se, por técnicas de controle do estresse, as ações desenvolvidas por profissionais que se baseiam na descarga do estresse, provocando alívio temporário ao indivíduo, mas não trazem a preocupação de identificar a fonte estressora, nem de desenvolver habilidades para intervir ou modificar os estressores. São exemplos das técnicas de controle, atividades de relaxamento, exercícios físicos, recreações, entre outras.

que foram difíceis a localização e o acesso a um profissional que atue no setor industrial, o que provavelmente indica que o profissional de psicologia tem migrado desse setor econômico para outros. Mas entrevistamos um psicólogo que atua em uma indústria de porte médio, que praticamente não enfrenta concorrente no mercado regional, embora nunca tenha sido local de estágio entre os relatórios analisados.

Tal psicólogo está desenvolvendo um trabalho que apresenta indícios de mudança para o enfoque político. A organização é de gestão familiar, com o setor de recursos humanos não-estruturado. O psicólogo atua com base numa análise dos fenômenos de múltiplo foco: o individual, o grupal e a relação da organização com o mercado, havendo preocupação da instituição com a qualidade do produto. Os conteúdos abordados na indústria são relações interpessoais, mudança, demanda da organização, estilo de gerenciamento, liderança, segurança, prevenção de acidentes, 5 “S”, qualidade total, Iso 9001, qualificação, democratização da ocupação de postos e habilidades. Tais conteúdos são trabalhados por meio das atividades de recrutamento e seleção, mediação na administração de conflitos, treinamentos, auditoria ISO, aconselhamento, socialização de empregados e outros. A organização configura-se como dinâmica e atenta às tendências da conjuntura.

Dentre os entrevistados nas empresas prestadoras de serviços de utilidade pública, é possível perceber que avançam para um enfoque político. Apresentam uma gestão participativa e maior relação da empresa com o seu exterior. As organizações foram vistas como abertas, dinâmicas e sensíveis à conjuntura. Os conteúdos abordam temas de comunicação, motivação, envolvimento com o trabalho, significado do trabalho, saúde no trabalho, globalização, 5 “S”, segurança, aprendizagem e administração de tempo. Em uma das instituições, a ação de recrutamento e seleção é pouco desenvolvida, dando lugar a ações de treinamentos, programas de qualidade total e outros, ao passo que, na outra, ainda se desenvolvem muito as atividades de recrutamento e seleção, mas também de treinamentos, participação da estruturação de eventos, diagnósticos organizacionais, aconselhamentos e outros, ambas com foco no individual, grupal e no contexto.

Com base nos resultados acima, percebemos que nenhum dos profissionais da amostra desenvolve, integralmente, atividades com as características do enfoque individualista. No entanto, provavelmente, devem existir organizações cuja atuação só seja possível nesse enfoque, embora o profissional de Psicologia não tenha neles permanecido. Persiste uma tendência a recorrer a tal enfoque quando o profissional não é capaz de propor ações noutro nível, o que corrobora a necessidade de um investimento mais contínuo na própria qualificação, como aqueles que vêm estudando o papel do psicólogo têm apontado (por exemplo: Bastos e Martins, 1990; Borges-Andrade, 1990; Bastos e Achcar, 1994; Zanelli, 1994 e 2002). O avanço para o enfoque político parece mais forte no setor público, mas os resultados mostram que ele pode ocorrer em todos os setores, inclusive no industrial.

3. Considerações finais

Os resultados encontrados aqui chamam a atenção para o fato de os estagiários da POT terem melhores oportunidades nos setores públicos e nos novos espaços, o que vai de encontro da tendência de se recomendar ao estagiário buscar vagas em organizações que já tenham um setor estruturado de atuação. Isso significa que é importante por parte do curso de formação, intervir e acompanhar o estagiário na busca de estágio, bem como exigir do professor-supervisor acompanhá-lo de forma direta, próxima à atividade de um supervisor de campo. Isso também fortalece a idéia de adequação da manutenção de serviço de POT na própria universidade, com o atendimento a organizações-clientes que, nesse caso, deveriam ser preferencialmente do setor público ou representar os novos espaços.

Quanto aos profissionais, compreendemos aqui que as oportunidades percebidas bem como as dificuldades de formação enfrentadas por eles demandam um investimento contínuo em oportunidades de reciclagem e de formação pós-graduada, as quais devem enfatizar o desenvolvimento da capacidade reflexiva e propositiva (pró-ativa), bem como uma abordagem multidisciplinar sobre o mundo das organizações e do trabalho.

Avaliamos que o objetivo de estudar as funções ou atividades desempenhadas pelos psicólogos a partir dos enfoques adotados foi alcançado e demonstrou que as opções teórico-metodológicas adotadas foram produtivas, permitindo-nos revelar a evolução do setor, assinalar as tensões existentes entre o enfoque com o qual o psicólogo se identifica e o ambiente organizacional no qual se insere, bem como entre demandas existentes no mundo do trabalho e a sua qualificação. Além disso, mostrou que já há ações do psicólogo organizacional e do trabalho em Natal distintas daquelas levantadas por Yamamoto *et al.* (2001).

Destacamos, por fim, que o número de relatórios examinados e de entrevistas realizadas, tendo em vista as técnicas utilizadas de análise de conteúdo, é de difícil avaliação quanto à sua suficiência. Independentemente disso, ele não permite generalizações e não há como avaliar sua representatividade em relação à população. Além disso, como toda análise de conteúdo, por mais cuidadosa que seja e mesmo realizada por uma equipe de juízes (nesse caso, os três autores do artigo), não é isenta de vieses de interpretação, nem dos vieses e singularidade dos autores do discurso (ou fala) em análise. Portanto, é preciso perceber essas limitações e evitar generalizações inadequadas. Além disso, sugere-se que, em novas pesquisas, se envolva o professor-supervisor por meio de entrevistas, pois muito provavelmente ele tem uma influência muito forte no enfoque aplicado pelo estagiário, e tal aspecto não foi explorado por nós.

Referências

ALEXANDRE, J.; RIZZIERI, B. Teoria da Determinação da Renda. In: PEREIRA, W. (Ed.). *Manual de Introdução à Economia*. São Paulo: Saraiva. 1983. p. 232-62.

ÁLVARO, J. L. Notas Finales Acerca de las Características y Objetos de la Psicología Social. In: ÁLVARO-ESTRAMIANA, J. L. *Psicología Social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo XXI de España Editores. 1995. p. 116-23.

ANTHONY, P. D. *The Ideology of work*. London: Tavistock Publications. 1977.

ANTUNES, R. *Adeus ao Trabalho?* Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Trabalho. 2. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Ed. da Universidade de Campinas, 1995.

BANCO MUNDIAL. *Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial 1995: O Trabalhador e o Processo de Integração Mundial*. Washington: Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento/Banco Mundial. 1995.

BARBOSA, S. C. *Os efeitos do turno fixo sobre a saúde mental em operadores de petróleo*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal. 2001.

BARBOSA, S. C.; BORGES, L. O. Efeitos do turno fixo sobre a saúde mental em operadores de petróleo. In: SOCIEDADE BRASILEIRA DE PSICOLOGIA. *Resumos de Comunicação Científica. XXXI Reunião Anual de Psicologia*. Rio de Janeiro: SBP, 2001. p. 39.

BARDIN, L. *L'Analyse de contenu*. Paris: Press universitaires de France, 1986.

BASTOS, A. V. B.; MARTINS, A. H. C. G. O que fazer o psicólogo organizacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, n.1, p. 10-8. 1990.

BASTOS, A. V. B.; ACHCAR, R. Dinâmica profissional e formação do psicólogo: uma perspectiva de integração. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (Ed.). *Psicólogo Brasileiro: Práticas Emergentes e Desafios para a Formação*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994. p. 245-71.

BLANCH, J. M. En busca del paradigma laboral perdido. In: BLANCH, J. M.; ESPUNY, M. J.; GALA, C.; MARTIN, A. (Orgs.). *Teoría de la relaciones laborales*. Desafios. Barcelona: Editorial UOC, 2003.

BORGES-ANDRADE, J. E. A avaliação da profissão, segundo o psicólogo da área organizacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, n. 1, p. 19-23. 1990.

BORGES-ANDRADE, J. E.; ZANELLI, J. C. A Psicologia e a Produção de Conhecimento em Organizações e Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Eds.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed. 2004. p. 492-517.

BORGES, L. O. As Concepções do Trabalho: Um Estudo de Análise de Conteúdo de Dois Periódicos de Circulação Nacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 3, n. 3, p. 81-107. 1999.

BORGES, L. O. Tendências em Avaliação Psicológica nas Organizações. In Conselho Regional de Psicologia-13a Região - PB/RN (Ed.), *A Diversidade da Avaliação Psicológica: Considerações Teóricas e Práticas*. João Pessoa, PB: Idéia, 2001. p. 123-38.

BORGES, L. O.; ARGOLO, J. C. T. *Estratégias Organizacionais na promoção da Saúde Mental do Indivíduo Podem Ser Eficazes?* In: JACQUES, M. G. e CODO, W. (Eds.), *Saúde Mental e Trabalho: Leituras*. Petrópolis, RJ: Vozes. 2002. p. 271-90.

BORGES, L. O.; BARBOSA, S. C. *Salud mental de operadores de petróleo después de un cambio de régimen de trabajo* [Texto completo]. In: Congreso de Psicología Social (Org.), *Encuentros en Psicología Social*, vol. 2, n. 1, p. 187-191. Málaga: Ediciones Alije, 2003.

BOWLES, S. e GINTIS, H. *Schooling in Capitalist American*. London: Basic Books, 1976.

BRAVERMAN, H. *Trabalho e Capital Monopolista*. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 1974.

CARMO, C. C. F.; CÂMARA, S. J. V.; TAVARES, A. L. L.; BORGES, L. O. Construção e Desconstrução do significado do Trabalho: Um Estudo com Petroleiros de Alto do Rodrigues e Mossoró. In: SOCIEDADE BRASILEIRA DE PSICOLOGIA (Ed.). *Resumos de Comunicação Científica. XXXI Reunião Anual de Psicologia*. Rio de Janeiro, RJ: SBP, 2001. p. 257.

CODO, W. Relações de Trabalho e Transformação Social. In: LANE, S.; CODO, W. (Eds.), *Psicologia Social: o Homem em Movimento*. São Paulo: brasiliense, 1984. p.136-51.

CODO, W. Indivíduo, Trabalho e Sofrimento: Uma Abordagem Interdisciplinar. 2.ed. Petrópolis, RJ: Vozes. 1994.

CODO, W. Qualidade, Participação e Saúde Mental: Muitos Impasses e Algumas Saídas para o Trabalho no Final do Século. In: DAVEL, E. e VASCONCELOS, J. (Orgs.), *Recursos Humanos e Subjetividade*. Petrópolis, RJ: Vozes. 1995. p. 129-157.

CODO, W. (Orgs.). *Educação: Carinho e Trabalho*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CHURCHMAN, C. W.
Introdução à teoria dos sistemas.
Rio de Janeiro: Vozes, 1972.

EDLER, W. C.
Os subsistemas de administração de recursos humanos e suas interfaces. *Executivo*, n. 23, 1980, p.14-18.

FOGUEL, S.
Desenvolvimento organizacional. São Paulo: Atlas, 1985. e GIL, A. C. O Psicólogo e sua Ideologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, n. 1, p. 12-17. 1985.

GORZ, A. (Ed.).
A Crítica da Divisão do Trabalho. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

GOULART, I. B.
A Psicologia Aplicada ao Trabalho: Tentativa de Delimitação de seu Campo na Atualidade. In: I. B. GOULART; J. R. SAMPAIO (Eds.), *Psicologia do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos: Estudos Contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998. p. 41-52.

GOUNET, T.
Pensar pelo avesso o capitalismo: a visão reformista de Benjamin Coriat e Alain Lipietz. In: GOUNET, T. *Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo editorial. 1999. p. 55-117.

HELOANI, R.
Organização do Trabalho e Administração: uma visão multidisciplinar. São Paulo: Ed. Cortez, 1996.

IEMA, C. R. D.
Um Estudo Teórico sobre a Formação do Psicólogo Organizacional no Brasil. *Psicologia: Teoria e Prática*, v. 1, n. 1, p. 31-41. 1999.

KATZ, D.; KAHN, R. L.
Organização e o conceito de sistemas. In: KATZ, D.; KAHN, R. L.. *Psicologia Social das Organizações*. São Paulo: Atlas, 1978, p. 29-45.

KATZELL, R.
Contemporary Meta-Trends in Industrial and Organizational Psychology. In: TRIANDIS, H. C., DUNNETTE, M. D.; HOUGH, L. M. *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*. California: Palo Alto. 1994. v. 4, p. 1-94.

LEITE, M. P.
O Futuro do Trabalho: *Novas Tecnologias e Subjetividade Operária*. São Paulo: Página Aberta. 1994.

LIPIETZ, A.
Audácia: uma alternativa para o século 21. São Paulo: Nobel, 1991.

MALVEZZI, S.
O Agente econômico reflexivo: um novo desafio para a psicologia organizacional. In: Conselho Regional de Psicologia e Universidade Federal da Bahia (Orgs.), *I Congresso Norte-Nordeste de Psicologia*. Anais (CD-ROM). 1999.

MALVEZZI, S.
O Psicólogo Organizacional, Peregrinação na sociedade e a Formação do Agente Econômico Reflexivo. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Orgs.). *Resumos. XXX Reunião Anual de Psicologia*. Brasília: SBP, 2000. p. 33-34.

MARGLIN, S. A.
Origens e Funções do Parcelamento das Tarefas. In: Gorz, A. (Ed.). *Crítica da divisão do trabalho*. São Paulo: Martins Fontes. 1980. p. 38-80.

MARTIN-BARÓ, I.
Psicología Política del Trabajo en America Latina. (Conferência pronunciada en el "1o Encontro Nacional de Psicologia do Trabalho Organizado por el Conselho Federal de Psicologia, en Porto Alegre), 1988.

MARX, K.
O Capital. 4.ed. (Edição resumida por Julian Borchardt). Rio de Janeiro: Zahar editores. 1975. (O original iniciou a publicação em 1867)

MASLACH, C.; LEITER, P. M.
Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa. (Tradução M. S. Martins). São Paulo: Papirus editora, 1999.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.
Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, v. 52, p. 397-422. 2001.

MATTOSO, J.
A desordem no trabalho. São Paulo: Página Aberta, 1995.

MINICUCCI, A.
Psicologia aplicada à administração. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1983.

MOURA, G. A. P.
O Ensino em Psicologia Organizacional: uma reflexão. *Revista de Psicologia*, v. 6, n. 1, p. 31-52. 1988.

NEFFA, J. C.
El Proceso de Trabajo y la Economía de Tiempo: Contribución al Análisis Crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford. Buenos Aires: Editorial Hvmánitas. 1990.

NEFFA, J. C.
Los paradigmas productivos tayloristas y fordista y su crisis: Una contribución teórica a su estudio, desde el enfoque de la 'Teoría de la Regulación' (texto não-publicado). 1995.

OLIVEIRA, J. S.
O traço da desigualdade social no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 1993.

PEIRÓ, J. M.
Psicologia Social de las Organizaciones. In: ÁLVARO, J. L.; GARRIDO, A.; TORREGROSA, J. R. (Orgs.), *Psicología Social Aplicada*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España, 1996. p. 155-97.

PEIRÓ, J. M.; MUNDUATE, L. (1994). Work and Organisational Psychology in Spain. *Applied Psychology: an international review*, v. 43, n. 2, p. 231-274.

PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F.; ROE, R. A. *La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante*. In: PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. (Orgs.), *Tratado de Psicología del Trabajo* (Vol. I: La actividad laboral en su entorno). Madrid: Editorial Síntesis, 2002.

PINHO, D. B.
Evolução da ciência econômica. In: PEREIRA, W. (Org.). *Manual de Introdução à Economia*. São Paulo: Saraiva, 1983. p. 3-26.

RAMOS, C. A.
Flexibilidade e mercado de trabalho: modelos teóricos e a experiência dos países centrais durante os anos 80. Brasília: IPEA, 1992.

REBITZER, J. B.
Radical Political Economy and
the Economics of Labor Markets.
Journal of Economic Literature, v.
XXXI, p.1394-1434. 1993.

ROUSSEAU, D. M.; HOUSE, R. J.
Meso organizational behavior:
avoiding three fundamental biases.
In: C. L. COOPER; D. M. ROUS-
SEAU (Orgs.), *Trends in organiza-
tional behavior*. New York: John
Wiley & Sons, 1994, v. 1, p.13-30.

SAMPAIO, J. R.
Psicologia do Trabalho em Três Fac-
es. In: GOULART, I. B.; SAMPAIO,
J. R. (Orgs.), *Psicologia do Trabalho
e Gestão de Recursos Humanos: Es-
tudos Contemporâneos*. São Paulo:
Casa do Psicólogo, 1998. p. 19-40.

SAMPAIO, J. J. C.; CODO, W.;
HITOMI, A. H.
Saúde mental e trabalho: um mod-
elo de investigação. In: CODO, W.;
SAMPAIO, J. J. C. (Orgs.), *Sofri-
mento psíquico nas organizações:
saúde mental e trabalho*. Petrópo-
lis, RJ: Vozes, 1995. p.85-114.

SCHEIN, E. H.
*Consultoria de procedimentos: seu
papel no desenvolvimento orga-
nizacional*. São Paulo: Ed. Edgar
Blücher Ltda, 1972.

SCHEIN, E. H.
O campo da Psicologia Organizacio-
nal. In: SCHEIN, E. H. *Psicologia
Organizacional*. Rio de Janeiro:
Prentice Hall do Brasil, 1982. p. 3
-7.

SELIGMANN-SILVA, E. S.
*Crise Econômica, Trabalho e Saúde
Mental*. In: CAMON, V. A. A. (Ed.).
Crise, Trabalho e Saúde Mental no
Brasil. São Paulo: Traço, 1986. p.
54-132.

SIQUEIRA, G. S.
*Novos espaços e novas atividades na
Psicologia do Rio Grande do Norte:
relação de fato ou relação em per-
spectiva?* Dissertação (Mestrado em
Psicologia), Universidade Federal do
Rio Grande do Norte, Natal, 2001.

SMITH, A.
Riquezas de las naciones. (Traduc-
ción de José Alonso Ortiz). Barce-
lona: Bosch, Casa Editorial. 1983.

SPINK, P. K.
A Organização como Fenômeno Psi-
cossocial: Notas para Redefinição da
Psicologia do Trabalho. *Psicologia
e Sociedade*, v. 8, n. 1, p. 174-192.
1996.

TRAGTENBERG, M.
Burocracia e Ideologia. São Paulo:
Ática, 1974.

TRAGTENBERG, M.
Administração, Poder e Ideologia.
São Paulo: Moraes, 1980.

TAYLOR, F.
*Princípios de Administração Cientí-
fica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1980.

WEBER, M.
*A Ética Protestante e o Espírito do
Capitalismo*. São Paulo: Estúdios
Cor, 1967.

YAMAMOTO, O. H.
A função social do psicólogo revis-
itada. In: YAMAMOTO, O. H. *A
crise e as Alternativas da Psicologia*.
São Paulo: Edición, 1987. p.16-33.

YAMAMOTO, O. H. ; CAMARA,
R. A. ; SILVA, F. L. ; DANTAS, C.
M. B.
Espaços, práticas: o que há de novo
na Psicologia do Rio Grande do
Norte? *Psicologia em Estudo*, v. 6,
n. 1, p. 65-72, 2001.

ZANELLI, J. C.
Movimentos emergentes na prática
dos psicólogos brasileiros nas orga-
nizações de trabalho: implicações
para a formação. In: CONSELHO
FEDERAL DE PSICOLOGIA (Ed.),
*Psicólogo Brasileiro: Práticas Emer-
gentes e Desafios para a Formação*.
São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.
p.81-156.

ZANELLI, J. C.
*O psicólogo nas organizações de tra-
balho*. Porto Alegre: Artmed. 2002.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.
A inserção do psicólogo em orga-
nizações e no trabalho. In: ZANEL-
LI, J. C.; BORGES-ANDRADE,
J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.),
*Psicologia, Organizações e Trabalho
no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
2004. p. 466-91.

Recebido: 10/01/05
Revisado: 02/11/05
Aceito: 31/05/06