

VII SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

07 a 08 de Dezembro de 2017

O PAPEL DO PSICÓLOGO DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE

Cinthia Harumi Mizuta (Discente do Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-Pr, Brasil); Gabriela Hirata Yokode (Discente do Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Lucas Martins Soldera (Docente do Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: chmizuta@gmail.com; gabi_yokode@hotmail.com

Palavras-chave: Psicólogo do trabalho. Psicossociologia. Crise.

O objetivo geral desta pesquisa consistiu em compreender o papel do psicólogo do trabalho frente ao momento de crise atual, tomando como base a teoria da Psicossociologia. Para isso, se utilizou de um trabalho teórico, seguindo os preceitos de uma pesquisa qualitativa. Utilizou-se de textos referência para a área, os quais foram pré-selecionados, a fim de embasar a análise da pesquisa.

Iniciamos nosso percurso realizando uma contextualização da Psicologia no ambiente do trabalho. Foi possível entender como se deu a consolidação do capitalismo, tendo como uma das principais características a venda da força de trabalho, ou seja, o homem passa a ser visto como um recurso a ser empregado no processo produtivo. De acordo com Goulart (2002), o trabalho foi colocado como a atividade principal nas preocupações dos indivíduos, na qual, o mercado e a própria sociedade capitalista, vocifera por pessoas que estejam sempre ocupados e produzindo.

Com o passar dos anos, a sociedade ocidental (base de nossas reflexões) passou por transformações, uma delas foi a substituição do trabalho manual pelo trabalho das máquinas, o que causou o desemprego de uma grande quantidade de trabalhadores das fábricas (ícone do trabalho moderno).

Partindo desse pressuposto é possível perceber que a substituição do trabalho manual pelo trabalho das máquinas afetou diretamente na economia dos indivíduos e consequentemente da sociedade, o que pode provocar uma crise econômica e/ou financeira.

Nesse sentido, é possível apontar que tanto as crises econômicas, quanto as financeiras e políticas possuem cunho global, porém cada uma com sua particularidade.

A crise econômica, segundo Pignata; Carvalho (2015), pode ser considerada uma fase do ciclo econômico que está atrelado à superprodução, à recessão e à diminuição do Produto Interno Bruto (PIB) e, tendo como consequências o aumento no número de desempregados e

VII SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

07 a 08 de Dezembro de 2017

da pobreza. Já a crise financeira, pode ser entendida como oscilações no ciclo econômico as quais ocorrem devido à desvalorização de ativos financeiros refletindo na renda e no emprego dos sujeitos.

Arelado à toda mudança no que se entende por trabalho e crise, a Psicologia do Trabalho também passou por transformações. De acordo com Sampaio (1998) existem três faces da Psicologia no contexto do trabalho: Industrial, Organizacional e Trabalho. Esse mesmo autor utiliza o termo face para fazer uma divisão didática, uma vez que não possuem uma data específica de início e término de cada uma delas.

A primeira face, a Psicologia Industrial, surgiu para atender à consolidação da Revolução Industrial e o crescimento do Taylorismo. A mesma tinha como objetivo a produtividade, a partir do controle sobre o trabalho e da lógica da produção. Neste contexto, o papel da Psicologia estava relacionado à seleção, colocação profissional e, mais tarde incluiu-se à orientação vocacional e estudos sobre a motivação

Já a segunda face, a Psicologia Organizacional, surgiu à medida que os psicólogos começaram a ter mais participação junto às estruturas da organização, o que possibilita contribuir à respeito das estruturas da organização, porém, não deixou de buscar a produtividade e a lucratividade. Essa face continuou os estudos sobre motivação, treinamento, não sendo apenas uma forma de capacitação para o trabalho, e sim como o desenvolvimento dos recursos humanos, devido à uma influência do ambiente no comportamento humano, característica da teoria comportamental.

Na terceira face, Psicologia do Trabalho, tende a dar uma maior importância ao trabalhador, do que as anteriores, deixando de ter o foco na produtividade e buscando uma compreensão mais próxima do trabalhador. Desta forma, a atuação do profissional de psicologia se amplia, visando entender a relação homem/trabalho independente onde ela se dê, bem como questões sobre relações de poder, conflitos interpessoais e promoção da saúde mental. Conseqüentemente, o psicólogo consegue abordar temas, dentro da empresa, que até então não eram abordados, devido a aproximação com outras teorias, como por exemplo: psicossociologia e a psicanálise. Ou seja, o profissional de psicologia passa a compreender o trabalho do homem em suas diversas manifestações, deixando a produtividade como uma consequência, ao invés de colocá-la em primeiro plano. Assim, a atuação do psicólogo se amplia, visando entender também questões sobre relações de poder, conflitos interpessoais e promoção da saúde mental.

VII SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

07 a 08 de Dezembro de 2017

Para compreender o papel do psicólogo do trabalho é necessário entender que o sujeito como um ser “sócio-histórico” responsável por suas próprias ações, um “ator social”. Desta forma, podemos perceber a importância das relações na vida das pessoas e como o trabalho vem assumindo, cada vez mais, um papel decisivo, pois ele é um organizador do tempo e do espaço do trabalhador. Esse sujeito organiza a sua vida e seus compromissos em torno do seu trabalho, buscando moradia em locais próximos ao seu emprego, que seja de fácil locomoção e ajusta os compromissos pessoais de acordo com seu horário de trabalho, por exemplo.

Assim, Enriquez (1999) expõe como o trabalho vem ganhando importância, cada vez maior, para identificação social do sujeito. Esse autor afirma que quando há o risco da perda do emprego, podemos notar o surgimento de um sofrimento e insegurança, isso pode levar a fragmentação do *EGO*. Perder o emprego, então, causa um ferimento na identidade do sujeito, perdendo, assim, parte que o constitui. Ao afirmarmos que o trabalho faz parte da construção do ser humano, perdê-lo pode significar perder parte do eu.

O trabalho do profissional de psicologia neste contexto tem destaque, pois a subjetividade do trabalhador tem sido atingida, cada vez mais, pela forma que o trabalho vem se organizando na contemporaneidade. Neste contexto, é possível observar que estas políticas de gestão internas implantadas nas organizações causam grandes impactos na socialização, na saúde e nos mecanismos psicológicos de defesa dessas pessoas.

Além disso, dentro de empresas especificamente, o psicólogo também tem a responsabilidade de estabelecer uma ponte entre os gestores e os funcionários e pensar em modelos de ações estratégicas que visem tanto a subjetividade quanto a qualidade de vida e a saúde do trabalhador. O psicólogo do trabalho também pode atuar além dos limites das organizações, há um leque de possibilidades em que pode intervir: desemprego e suas consequências, ONGs, sindicatos, trabalhos informais, grupos de trabalhadores, etc.

Neste sentido, independente da abordagem teórica, o psicólogo do trabalho deve criar espaços para que o trabalhador seja escutado, ou seja, que ele possa falar sobre o seu serviço, a maneira que ele realiza suas atividades, suas dificuldades, aspectos pessoais que são afetados pelo âmbito profissional, dentre outros aspectos. Ao criar estes espaços, é possível resgatar a importância do coletivo, mostrando o valor da relação entre o trabalho, a identidade e a organização. É por meio do fortalecimento coletivo, do resgate da importância do outro que torna-se possível o reconhecimento do trabalho, a qual é uma das principais vias para obtenção do prazer e sentido no trabalho.

VII SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

07 a 08 de Dezembro de 2017

O psicólogo não deve ficar “engessado” apenas à uma atuação técnica (campo de atuação já conquistado pela área, como: recrutamento e seleção, treinamentos, avaliação de desempenho); ele deve estar atento às constantes transformações que ocorrem no campo, nas teorias, nas metodologias e no mercado de trabalho, a fim de criar “novos” espaço, os quais devem ser conquistados e abertos no cotidiano de sua atuação.

Referências

ENRIQUEZ, E. **Perda do trabalho, perda da identidade**. Cad. Esc. Legisl. Belo Horizonte, 5(9): 53-73, jul./dez. 1999.

GOULART, I.B. (org). **Psicologia Organizacional e do Trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: casa do psicólogo, 2002. p. 17-29.

PIGNATA, F. A.; CARVALHO, D. O. v. 09, nº 2, p. 04-18, JUL-DEZ, 2015. Revista Eletrônica “**Diálogos Acadêmicos**” (ISSN: 0486-6266).

SAMPAIO, J.R. Psicologia do trabalho em três faces. Em: I. B. Goulart; J. R. SAMPAIO (Orgs.). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: Estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.