



O MUNDO DO TRABALHO COMO NARRATIVA A PARTIR DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES

THE WORK WORLD AS NARRATIVE FROM THE PERFORMANCE OF THE PSYCHOLOGIST IN ORGANIZATIONS

MARÇAL, Rogério Bitencourt¹
SILVA, Rafael Bianchi²

RESUMO: Esse artigo tem por objetivo indagar algumas reflexões sobre o mundo do trabalho a partir da construção de uma narrativa intercalada por argumentações teóricas a respeito das diversas transformações que permeiam o campo do trabalho do psicólogo nas organizações. Além de percorrer diversos pontos históricos referentes ao mundo do trabalho, a narrativa tenta não se apegar a uma forma linear de construção da realidade, buscando mostrar em uma linguagem simples e imaginária, as configurações do mercado atual de trabalho e suas possíveis transformações futuras. Retrata também os paradoxos da ação do psicólogo que pode contribuir tanto com a manutenção das estruturas de controle e exploração quanto também para a modificação de tais condições.

PALAVRAS-CHAVES: Trabalho, Psicologia Organizacional, Narrativa.

ABSTRACT: This article aims to investigate some thoughts about the work world from the construction of a narrative interspersed with theoretical arguments about the transformations that permeate the field of psychologists working in organizations. In addition to visiting different historical sites related to the work world, the narrative attempts not to cleave a linear construction of reality, trying to show in a simple imaginary language, the settings of the current market work and the future possibilities transformations. It also portrays the paradoxes of the action of a psychologist who can contribute both to the maintenance of the structures of control and exploitation as well as for the modification of such conditions.

KEYWORDS: Work; Narrative; Organizational Psychology

1. Introdução

Um psicólogo organizacional vinculado a uma instituição privada possui maior tendência a sofrer certo distanciamento das produções de conhecimentos do meio

¹ Graduando em Psicologia pela Faculdade Pitágoras. Email: rogeriobmarcal@hotmail.com

² Psicólogo; doutorando em Educação (Unesp/Marília), mestre em educação (UEL). Docente das Faculdades Pitágoras e Uninorte. Email: tibx211@yahoo.com.br.



acadêmico com a sua prática cotidiana. A interligação direta com o campo de trabalho às vezes o torna pouco cativo em suas opiniões ou até mesmo não provoca sinais de senso argumentativo e reflexivo sobre as mudanças e conseqüências de seu próprio ambiente de trabalho. Às vezes, o profissional fica mesmo aprisionado aos ideais de uma empresa que não consegue ao menos imaginar como uma transformação histórica de acontecimentos acaba por culminar complexas e inesperadas alterações no campo de trabalho.

A proposta deste trabalho é a seguinte: através de uma suposta simples viagem no tempo, retomar alguns pontos históricos importantes e imaginar como seria um trabalho do psicólogo nesses respectivos momentos para tentar entender de forma simples, direta e, de certa forma, poética, a configuração atual do campo profissional do psicólogo nas organizações. Dentro da mesma lógica tentamos também passar uma reflexão sobre o que estamos fazendo atualmente em nosso campo de atuação e como podemos nos preparar para as transformações que o trabalho vem sofrendo com o avanço tecnológico.

Desta forma, diferentemente de um texto puramente acadêmico, nosso objetivo é provocar a reflexão através da descrição de um mapa cotidiano das práticas ao longo do tempo. Para isso uma diferente estilística é usada, tomando a narrativa como suporte para construir esse painel. Nesse sentido,

Apresentar algo como uma narrativa não significa externalizar algum tipo de realidade interna nem oferecer uma delimitação lingüística para essa tal realidade. Ao contrário, narrativas são formas inerentes em nosso modo de alcançar conhecimentos que estruturam a experiência do mundo e de nós mesmos (BROCKMEIER; HARRÉ, 2003, p.531).

Ao trabalharmos sob esta perspectiva estética, concordamos com Bruschi e Guareschi (2007), ao apontar que ao buscar a interligação da narração com a análise crítico-científico-filosófica, acabamos por negar a divisão da realidade social em fragmentos e a concebemos em sua dimensão construtiva. Segundo os mesmos autores, “a tarefa destas narrativas é oferecer um *insight* mais profundo na maneira como essa experiência foi construída e pensada e, com isso, ajudar os seres humanos na batalha pelo controle de seus destinos individuais e coletivos” (p.5).



Somado a isso se encontra o fato de que o processo narrativo favorece a desconstrução de qualificações humanas em sua naturalização. Em outras palavras, possibilita-se o aparecimento de novas formas de subjetivação, construindo diferentes maneiras de compreender, por exemplo, a relação do indivíduo com as instituições em que ele faz parte.

A naturalização dos fenômenos sociais ocupa um importante papel na manutenção da ordem liberal, ao levar as pessoas a representarem seu modo de vida capitalista (incluindo aqui as suas instituições e os seus valores) como eterno, deslocado do tempo e da história, e portanto, imutável e inquestionável. O laço social opera de forma perversa, ao instaurar discursos e práticas que corroboram a naturalização dos contextos sociais [...]. Nessa perspectiva, vemos a estreita ligação entre a disseminação do modo de vida capitalista e a ordem moderna, que instaura determinadas concepções de organizações políticas, econômicas, culturais e psíquicas. Problematizar e desconstruir essas concepções que produzem sofrimento, seja naquelas que vivenciam o lugar institucional de desqualificados, seja aqueles que vivenciam o lugar institucional de superqualificados, parece ser um caminho promissor para o profissional referenciado na perspectiva crítica (SOUZA, 2007, p.158-159).

Assim sendo, ao narrar a suposta viagem desse psicólogo através das malhas do tempo, buscamos analisar criticamente também a compreensão do que é o trabalho em nossos dias, as exigências que o trabalhador que sofre e os caminhos possíveis para a sua formação enquanto ser humano. *Contar uma história, nesse caso, é ampliar a capacidade de compreensão do mundo a nossa volta*, possibilitando ao leitor, da mesma forma, através de nossa proposta, repensar, da mesma forma, sua atuação e participação nas práticas sociais.

Então, iniciemos.

2. O psicólogo que viajava no tempo

Contava-se que existia um psicólogo organizacional. Havia se formado em meados da década de 1980 e nunca havia ficado sem emprego desde então. Com toda a dificuldade em concluir uma graduação no país, ainda mais em um curso que buscava ou ainda busca seu espaço como ciência, sua formação não lhe preocupava com concorrências no campo profissional. Sempre atendeu prontamente ao que lhe era pedido pelas gerências



superiores a ele; realizou todos os treinamentos oferecidos e cursos de especialização indicados pela empresa. Era considerado por todos da empresa como um verdadeiro “funcionário padrão”. Um belo dia, ao chegar na empresa ficou sabendo de uma nova demissão de funcionários devido a crise que assolou o mundo em 2009. Como havia passado por muitas delas ao longo de sua carreira ficou tranquilo. Por isso se surpreendeu quando foi chamado pelo seu chefe imediato que lhe informou que ele seria desligado da empresa.

Próximo aos 50 anos de idade, sabia das dificuldades que encontraria para se recolocar no mercado, dificuldades essas provocadas pelo excesso de mão de obra e por uma nova configuração do dito “trabalho” na atualidade. Vivenciou, em sua busca de trabalho, exatamente o que ouvia de seus colegas que também haviam passado pela mesma situação: “você é bom demais para essa vaga, ou último salário é superior ao que podemos pagar”.

Desolado, afetado pelo desemprego (derivada de sua alta qualificação), pelas angústias dos tempos de pós-modernidade e pelas dificuldades em conciliar as suas teorias psicológicas com a prática institucional presente, decidiu viajar no tempo para entender um pouco mais sobre a configuração atual do trabalho e sobre as diversas transformações e revoluções que essa classe havia passado, pois como psicólogo tinha, pra ele, o dever de entender essa crítica situação tendo em vista que sua profissão dos últimos 25 anos estava carregada dessas inquietações. Acreditava que dessa forma poderia compreender seu contexto de vida e buscar saídas para os problemas em que se encontrava. Para tamanha proeza viajou em uma máquina do tempo disponível apenas para algumas pessoas que se interessam por novas formas de aprendizagem. Não havendo muita concorrência, e tendo a opção de ir para inúmeros lugares em distintos momentos temporais logo conseguiu embarcar e iniciou sua odisséia.

Pensou por onde iria começar. Com uma pequena reflexão logo se ateu que grande parte dos problemas que seriam tratados anos mais tarde pela ciência, começaram a ser indagados na idade antiga. Decidiu então ir para a Grécia, e entender como se



configurava a relação de trabalho naquela época. Ali conversando com algumas pessoas descobriu que o trabalho em si não era tido com algo essencial. As pessoas que não trabalhavam e tinham um tempo ócio para estudar e filosofar sobre as coisas da vida, eram consideradas privilegiadas.

Nesse instante nosso querido viajante se lembrou que havia lido um relato de tal época (de um certo Aristóteles) que reproduzindo a configuração do trabalho ali existente considerava que os escravos eram fundamentais para manutenção do sistema de vida e que era absolutamente natural existirem os escravos e os senhores para serem servidos dentro da estrutura social vigente. Segundo esse pensador:

Um ser humano pertencente por natureza não a si mesmo, mas a outra pessoa é por natureza um escravo [...] Alguns seres com efeito desde a hora de seu nascimento são marcados para serem mandados ou para mandar [...] Na verdade, a utilidade dos escravos pouco defere da dos animais; serviços corporais para atender as necessidades da vida são prestados por ambos, tanto pelos escravos quanto pelos animais domésticos. A intenção da natureza é fazer também os corpos dos homens livres e dos escravos diferentes – os últimos fortes para as atividades servis, os primeiros erectos, incapazes para tais trabalhos mas aptos para a vida de cidadãos (ARISTÓTELES, 1997, p 18;19).

Isso o deixou o nosso psicólogo um pouco confuso com essas definições de trabalho escravo, pois elas caminhavam contra alguns de seus princípios de igualdade. Percebeu, então, que suas preocupações em torno dessa questão haviam sido construídas em outro momento histórico e que, para a sua tristeza, viu que o problema das diferenças parecia fazer parte do próprio fazer humano enquanto ser social. Mas por que será que isso acontecia?

Instigado a apreender um pouco mais sobre as formas de trabalho lembrou de um movimento social que havia feito parte no início do ano de 1980. Não pensou duas vezes e foi conversar com antigos companheiros marxistas tentando esclarecer um pouco mais sobre a visão destes sobre a essência do trabalho. Tinha certeza que eles ajudariam a compreender um pouco mais sobre essa questão.



Ao questioná-los, lhe passaram alguns textos de um leitor de Marx que não era por ele conhecido. Nas teses de Leotiev (1978) encontrou algumas idéias sobre os processos de hominização e sua relação com a natureza social. O autor descreve que: “É antes de mais o caso da atividade humana fundamental: o Trabalho. Pela sua atividade os homens não fazem senão adaptar a natureza. Eles modificam-na em função do desenvolvimento de suas necessidades” (p.265).

Resolveu investigar mais sobre esse ato formativo chamado “trabalho”. Compreendeu que ele não pode ser relacionado apenas com a troca da força de trabalho por um salário no final do mês, mas sim, que ao longo de sua vida, o sujeito humano pode ampliar a visão de si mesmo e do mundo a sua volta, não podendo ser reconhecido como um sujeito passivo, mas sim, como agente construtor das suas condições de vida material.

Percebeu, então, com tal esclarecimento que essa essência do trabalho já havia a mundo tempo se perdido, pois na sua época atual o produto do trabalho não era mais reconhecido como próprio de seu criador e uma pessoa que não vendesse sua mão de obra estava excluída do sistema capitalista de produção e com tal processo, da própria capacidade de viver (tudo isso, se não fosse a detentora dos meios de produção). Mas aonde entrava o papel do psicólogo na manutenção dessa estrutura? Na Grécia, havia uma relação de dominação expressa pela escravidão, mas não uma relação mercantil de força de trabalho como ele observava tão claramente nos chamados “tempos modernos”.

Delimitou uma nova época. Obcecado pelo conhecimento decidiu investigar como estava o trabalho após a chamada “revolução industrial”. Para isso voltou no tempo para o início a Administração Científica de Taylor. Quando ali chegou, com sua titulação de psicólogo, logo conseguiu um emprego, pois com toda a estrutura racional em tentar aumentar a produção e diminuir os custos, um psicólogo seria de extrema ajuda para a nova ciência ali proposta. O nosso viajante como uma de suas primeiras tarefas ficou responsável de selecionar trabalhadores aptos para atuar neste sistema, e de cara não encontrou muitas dificuldades pois se lembrou que havia lido em um texto de Paladini (1997 p 170) que dizia :



A idéia de que existe um padrão para cada operação e, portanto, uma única maneira correta de executá-la, pressupõe a identificação de alguém que a execute. Nasce a idéia de que existem pessoas ideais para cada tipo de atividade. Seria, no caso, o operador-padrão, que deve ser considerado como base para o estudo do desempenho de todos os demais operadores.

Com isso seguiu-se novo desafio, mas não se abstraído de tudo que ali ocorria, verificou que neste sistema a divisão no setor de trabalho, observado em sua primeira parada da viagem, ganhou outras dimensões. Notou que para a manutenção da estrutura vigente se tornou necessária a construção de estratégias ideológicas visando o controle do trabalhador. Lembrou-se que havia lido em Araújo (2003), no qual mencionava que o controle ideológico encobre o discurso das coisas tratando os acontecimentos como aparentes na formação do comportamento social. Com isso o trabalhador é incitado a trabalhar o máximo possível tomando tal rotina como a máxima de suas obrigações.

Começou a ver que sua função dentro da fábrica taylorista tinha traços parecidos com seu antigo trabalho de psicólogo no século XXI. Porém, o controle do trabalhador era muito mais violento. O limite entre a vida e a morte se mostrava como uma linha tênue que comumente era atravessada. Compreendeu o que Braverman (1981) disse quando pontuou que os administradores não se davam conta de que eram também trabalhadores nesse contexto de nascimento da indústria moderna. Consideravam-se “super homens” acima do bem e do mal que falavam em nome da ciência. Isso lhe fez pensar como se sentia o dono da verdade em um processo de seleção, pois ali ele tinha o direito de aprovar ou reprovar alguém decidindo o futuro profissional dessa pessoa. Ou até mesmo exigir uma fidelidade do contratado que a própria empresa não prezava em caso de crise. Quantos de seus fiéis entrevistados já haviam sofrido com essas mudanças cambiais do mercado capitalista fazendo-os se sentirem apenas fantoches de um patrão desorganizado. A única diferença era que na sua época, a legislação trabalhista protegia ou até mesmo maquiava essas problemáticas com quantias ilusórias de indenizações.

Desiludido com esse sistema que nada trazia do trabalho em sua essência formativa, o psicólogo decidiu avançar no tempo e verificar como se dava a configuração do trabalho no sistema fordista. Para tanto, estacionou sua máquina do tempo no início do século XX, para verificar o tratamento dos funcionários após a primeira guerra mundial. Não como



mero destino, voltou exatamente no dia em que Henry Ford, havia dispensado todos os trabalhadores que participaram da greve por melhores salários e condições de trabalho (PINTO, 2007).

Se o nosso viajante fosse um psicólogo clínico ou social, com certeza teria um campo de pesquisa imenso naquele dia. Porém, nosso viajante parecia ainda ter dificuldade em construir análises mais amplas. Tinha experiência com doenças do trabalho, mas sempre a havia tomado como algo individual e não como um fenômeno relacionado com o contexto organizacional. Por essa razão, sua empresa tinha construído uma ampla política relacionada a saúde do trabalhador, dentro das normas e parâmetros impostos pela legislação vigente (CHIAVENATO, 2006).

Mas o que realmente chamou a sua atenção foi a ferocidade do mercado em frente à fraqueza de um sindicato ainda nascente. Ao mesmo tempo, desempregado, percebeu que aquela poderia ser uma boa chance de conseguir uma nova oportunidade. Reconstituiu-se emocionalmente e no dia seguinte foi a porta da fábrica onde conseguiu facilmente um emprego com seu diploma de psicólogo. Amparado pela experiência em seu trabalho anterior não teve dificuldades em seu novo serviço. Quem sabe em um contexto temporalmente tão próximo do seu, conseguiria estabelecer-se como uma referência no seu campo de trabalho.

Era um “psicólogo industrial”. Dentre as diversas funções que recebeu, realizou o recrutamento e seleção para a substituição dos trabalhadores até então demitidos. Não teve dificuldade devido a grande quantidade de mão-de-obra disponível. Foi também responsável pelo treinamento destes novos trabalhadores, pois os mesmos eram contratados para fazer um serviço relativamente simples e precisavam de poucos dotes profissionais para desempenhar suas funções. Ficou impressionado com a grandeza de uma fábrica chamada “vertical” (aonde todos os itens referentes a produção eram fabricados dentro da estrutura da própria fábrica) e sem dúvida com o sistema de linha de produção ali adotado.

Porém, não esquecia as suas raízes. Quando era “um bom psicólogo organizacional”, aprendeu que o RH era um setor estratégico que deveria pensar em políticas de bem-estar do trabalhador em relação a empresa e não apenas de colocar a



pessoa certa no lugar certo. Já havia aprendido, porém, na sua experiência na fábrica taylorista que sua atuação poderia estar muito mais de acordo com o controle da subjetividade do trabalhador do que com qualquer outra questão. Como aponta Faria e Schmitt (2007, p.27), “[...] as técnicas de gestão adotadas mantêm o trabalhador ao lado da organização e que assim sinta o dever de reconhecer e dar tudo o que puder para o trabalho que realiza”. Para isso recebe seu salário e tem condições assim de sustentar uma família. Novamente aqui as condições humanas estão em segundo plano.

Resolveu tirar algumas antigas ferramentas que não utilizava a algum tempo para verificar as suas possibilidades. Começou logo a fazer seu diagnóstico da empresa, algo então por ele, impensável de ser realizado no seu antigo empregado. Ainda que não houvesse incentivo a esta atividade, resolveu realizá-la por conta própria. Não tinha muito a perder, pensou. Acabou tirando conclusões assustadoras. Verificou que a rotatividade na fábrica era imensa e que, além disso, os direitos do trabalhador praticamente inexistiam.

Como teve contato direto com a parte administrativa, começou também a averiguar a quantidade de carros que eram produzidos ao dia e diagnosticou que aliado ao produto ali fabricado era acrescentado um valor monetário tratado como “mais-valia”. Recorreu assim para as definições de Lustoza (2009), e assim compreendeu que a taxação de determinados preços a um bem não deve ser considerada a partir da subjetividade, pois estaria sujeita a preferência de gostos pessoais. Para ele um determinado produto deve conter em seu preço o que foi gasto com a matéria prima para sua fabricação além das ferramentas e da mão de obra necessária a sua criação. Na denominação da mais valia o que se vê é um aumento no preço do produto feito pelo detentor dos meios de produção, pois o mesmo não produz para consumo próprio e nem se vê como parte do produto sendo visado unicamente o lucro. Outra consequência adotada pelo senhor capitalista seria uma redução no custo da mão de obra feito tanto pelo aumento da carga horária do trabalhador ou pela simples desvalorização de seu trabalho. Seguindo essa lógica o caro psicólogo percebeu que realmente os preços atribuídos a esses veículos atendiam todos os requisitos para tal denominação e a sintetizou lembrando do velho Marx (que agora se arrepende de não o ter conhecido em sua viagem):



[...] ao pagar o valor diário ou semanal da força de trabalho do tecelão, o capitalista adquire o direito de usar essa força de trabalho durante todo o dia ou toda a semana. Portanto, digamos que irá fazê-lo trabalhar doze horas diárias, ou seja, além das seis horas necessárias para recompor o seu salário, ou o valor de sua força de trabalho, terá de trabalhar outras seis horas, a que chamarei “horas de sobretrabalho”, e esse sobretrabalho se traduzirá em uma “mais-valia e em um “sobreproduto” [...] (MARX, 2004, p.73).

Ainda que já tivesse vivenciado todas essas questões anteriormente, parece que as coisas haviam ficado fora de seu campo de visão: ele não havia percebido nada do que essa viagem no tempo havia lhe proporcionado. Pensou que grande parte dessas questões ele já deveria saber em sua titulação acadêmica, porém a realidade de tal formação transforma as soluções das questões vivenciadas apenas em uma miragem. Agora sabia: o sujeito humano, em sua vida, era explorado. A leitura realizada por um amigo de uma passagem de um livro todo amarrotado e amarelado, em meio a uma discussão numa reunião de estudantil, era materializada em sua frente:

[...] a unidade na cooperação, a combinação na divisão do trabalho, o emprego, na maquinaria para fins produtivos, das forças naturais e da ciência junto com os produtos do trabalho, tudo isso se opõe aos próprios trabalhadores individuais como algo estranho e coisificado, como simples forma de existência dos meios de trabalho deles independentes e que os dominam, e do mesmo modo esses meios os enfrentam na forma visível, simples, de material, instrumento etc., nas funções de capital e, portanto de capitalista (MARX, 1863, p.2).

Existiria uma saída para isso? Tinha ouvido ao longo dos anos que o mundo havia mudado e esse processo de “fim do trabalho” ocorreu com o desenrolar da “reestruturação flexível”. Vendo que na fábrica de Ford não conseguiria responder suas questões, não contente, continuou sua investigação, dessa vez, com o objetivo muito claro: ir ao Japão no início dos anos 90 e conhecer o que era chamado de “sistema Toyota”.

Para conseguir um serviço e se informar melhor sobre o sistema, o viajante passou por um processo seletivo e conseguiu a vaga sem grandes esforços (ainda que diferente da sua experiência anterior, havia uma forte concorrência de 25 pessoas para 1 vaga). Posteriormente ele analisou que havia conseguido esta vaga com facilidade, pois esse



sistema de produção privilegiava uma pessoa flexível e com boa capacidade de adaptação e trabalho em grupo. Essa capacidade ele adquiriu sem muitos esforços em suas viagens. Verificou, porém, que o trabalhador continua vendendo sua força de trabalho em troca de seu sustento.

Da mesma forma que anteriormente, seguiu com seus diagnósticos. Observou que a prioridade não é massa produção em massa e sim um produto direcionado diretamente ao consumidor. Para entender um pouco mais sobre essa realidade nosso viajante decidiu recorrer a Silvia e Biehl (2006) que mencionaram sobre o atendimento individualizado ao cliente como uma das formas de produção flexível, onde a mesma produção é dividida em múltiplos processos no qual os funcionários deviam ser conhecedores de diversos meios envolvidos na produção. Com isso nosso viajante começou a ganhar uma maior renda conseguida pelas horas extras feitas em setor. Tudo ali era produzido a partir da encomendas que chegavam de longínquas partes do mundo. Assim, os processos de exportação e importação passaram a não sofrer com as barreiras de mercado e os produtos montados na fábrica eram destinados a todos que fizessem um pedido de antemão. Ali ele viu uma possibilidade de materialização de seu trabalho informal, no qual os resultados eram delimitados em números e metas a serem cumpridas, tudo de acordo com a diminuição de custos na produção.

Com toda essa comodidade o viajante decidiu permanecer um pouco mais neste respectivo tempo para pesquisa, pois estava ganhando um salário compatível com suas expectativas. Restava-lhe gastar um pouco de seu dinheiro investindo em conforto. Comprou um carro, financiou um apartamento e trocava seu aparelho celular mensalmente, com isso logo se vislumbrou como um consumidor nato e ficou maravilhado com as transformações tecnológicas de nossa época em relação às dificuldades que havia vivenciado nos últimos meses ao longo de sua viagem. Sentia-se mais em casa.

No seu emprego além de fazer o processo de recrutamento e seleção, também desenvolvia os treinamentos, prestava consultoria interna devido a sua ampla experiência em diversos sistemas de produção e, além disso, começou a lidar também com questões referentes a promoção e a salários dos funcionários pois como a lógica sistêmica pregava a flexibilidade, ele se viu apto a exercer funções que anteriormente (como tinha visto) não



cabia ao campo de atuação do psicólogo. Aproximava-se novamente das ações administrativas.

Logo percebeu que seus amigos de setor possuíam uma maneira diferente de trabalhar, pois seu líder não era uma pessoa centralizadora e distribuía funções e afazeres juntamente com suas responsabilidades. Nos corredores da empresa escutava sempre comentários de companheiros que estavam buscando novas oportunidades, pois aquela empresa era apenas uma forma de ganhar dinheiro para usufruir das benfeitorias do consumismo. Com isso nosso viajante começou e refletir os diversos contextos que poderiam dar sentido a flexibilidade inclusive nas metas que deveria cumprir em suas atividades.

Verificou que tal sistema, também possuía sua estrutura de alienação. Inicialmente, havia visto que a subjetividade do trabalhador não era reconhecida sendo que o mesmo era como uma extensão da máquina. O psicólogo percebeu que seus colegas de trabalho realmente não conseguiam saber as razões de estar ali. Diziam que era por falta de dinheiro, mas se perguntou: “por que esse trabalho e não outro qualquer?”. Retornou ao escritos de Araujo (2003, p.155) que dizia: “Na linha de montagem de uma fabrica de automóveis, por exemplo, o trabalhador, alienado, não mais identifica os veículos que montou [...] o produto ganha autonomia em relação ao trabalhador e parece investir-se sobre ele”.

Achava que na indústria flexível, as coisas seriam bem diferentes, mas não foi assim que aconteceu. Logo que chegou foi endereçado a uma sala aonde viu uma série de vídeos contando a história da empresa, o que ela esperava do funcionário (que ganhava agora um nome conhecido por ele “colaborador”) e quais as atitudes necessárias para quem tem o ímpeto de liderança e que quer subir na vida. Tinham que “vestir a camisa”, diziam os vídeos aos funcionários. “O crescimento da empresa era o crescimento do colaborador”. Ele mesmo já havia coordenado esse tipo de recepção aos novatos muitas vezes na sua antiga fábrica, mas agora, com outros olhos, se perguntava como era possível vencer se nem a luz do sol se podia ver ao longo de um dia de trabalho? Por que as pessoas ainda acreditavam nisso?

Via com o outro o que tinha acontecido consigo ao longo dos anos em seu antigo emprego. As pessoas pareciam enfeitiçadas. Sua subjetividade havia sido seqüestrada.



Lembrou de um curso que assistiu com um consultor (que na época tinha achado muito esquisito), mas que relatava o que via em sua frente:

O seqüestro da subjetividade por parte da organização consiste no fato desta apropriar-se, planejadamente, através de programas na área de gestão de pessoas, e de forma sub-reptícia, furtiva, às ocultas, da concepção de realidade que integra o domínio das atividades psíquicas, emocionais e afetivas dos sujeitos individuais ou coletivos que a compõem (trabalhadores, empregados). Estas atividades formam a base da percepção e da representação que permite aos sujeitos interpretar o concreto pela via do pensamento e tomar atitudes (agir). O seqüestro da percepção e da elaboração subjetiva priva os sujeitos de sua liberdade de se apropriar da realidade e de elaborar, organizar e sistematizar seu próprio saber, ficando à mercê dos saberes e valores produzidos e alimentados pela organização seqüestradora (FARIA; MENEGHETTI, 2007, p.50).

“Caiu a ficha!”. Com toda a angústia provocada pela percepção da falta de respeito ao trabalhador (e claro consigo próprio), o psicólogo viajante passou mal e teve que se dirigir para o setor médico da empresa que ele havia acabado de ser contratado. Nos momentos em que ficou sendo assistido pela equipe de enfermagem (que detectou alto nível de stress), começou novamente a refletir como toda essa configuração do trabalho era consequência das inúmeras revoluções e crises econômicas que afetavam diretamente o trabalhador em seu respectivo tempo e espaço. Isso lhe fez lembrar certa produção de Rodrigues, Álvaro e Rondina (2006, p 2) na qual dizia:

O sofrimento no trabalho constitui-se uma das consequências da insistência do ser humano em viver em um ambiente que lhe é adverso. A relação do homem com o trabalho nunca foi fácil, até mesmo a etimologia da palavra denota algo penoso e, até mesmo, indesejado (“tripalium”, instrumento de tortura feito com três paus).

Seguindo a mesma lógica o nosso viajante começou a perceber os efeitos do trabalho tanto em si mesmo quanto nos outros companheiros de jornada a sua volta. O problema da saúde do trabalhador não era apenas em sua dimensão física, mas, também psíquica. Os inúmeros benefícios ali oferecidos somente condiziam ao controle da sua



subjetividade e aumentavam em demasia o seu sofrimento. Isso tudo passou lhe trazer um grande medo: de ser incapacitado para função, ser considerado fracassado ou até mesmo de ser demitido. Isso tudo parecia ser um presságio. Assim o psicólogo começou a notar que não era realmente feliz em seu trabalho, pois por mais que conseguisse comprar quase tudo que lhe era oferecido isso não lhe trazia prazer, mas sim uma incessante procura frustrada pela felicidade, onde ele ora era reconhecido como funcionário e ora como consumidor (SILVIA E BIEHL 2006).

Tais transformações lhe fez lembrar do seu tempo de faculdade, no qual seu professores diziam que um psicólogo também precisava de um acompanhamento psicoterápico. Isso também não tardava por esperar e nosso psicólogo organizacional começou um tratamento acompanhado também de uma ajuda farmacológica que prometia um rápido milagre. Seu diagnóstico: stress causado pelo ambiente de trabalho e uma caracterização de consumidor compulsivo. Como tudo já não ocorria em perfeitamente “simetria”, o nosso viajante acabou se deparando com a necessidade de refletir sobre o processo de alienação que estava sendo submetido, acabando por concluir que estava sendo mais uma vítima do sistema capitalista de consumo.

Para completar sua desilusão, uma empresa terceirizada começou a realizar o serviço de nosso viajante com um custo bem menor. Não demorou muito e nosso psicólogo foi demitido como uma redução nos custos justificada pelos problemas de saúde por ele enfrentados na rotina do trabalho. Ouviu de seu chefe imediato: “Isso é o melhor que pode acontecer com você. Vá para casa e descanse um pouco”. Antunes e Alves (2004 p. 337) descrevem essa problemática como:

Anteriormente, estes postos de trabalho eram prioritariamente preenchidos pelos imigrantes, como os *gastarbeiters* na Alemanha, o *lavoro nero* na Itália, os *chicanos* nos EUA, os *dekasseguis* no Japão, entre tantos outros exemplos. Mas, hoje, sua expansão atinge também os trabalhadores remanescentes da era da especialização taylorista/fordista, cujas atividades vêm desaparecendo cada vez mais. Com a desestruturação crescente do Welfare State nos países do Norte e com a ampliação do desemprego estrutural, os capitais transnacionais implementa alternativas de trabalho crescentemente desregulamentadas, “informais”, de que são exemplo as distintas formas de terceirização.



Após uma árdua decisão nosso psicólogo viajante decide voltar para seu tempo atual, pois com essa viagem ao passado conseguiu uma enorme experiência e tem total convicção de que conseguirá desenvolver seu trabalho com maior segurança. Seu novo recomeço a foi marcado por algumas mudanças conseqüentes da enorme velocidade de inovação tecnológica. Dessa forma colocou novamente o seu diploma de psicólogo embaixo ao braço e foi procurar um novo emprego na sua atuação organizacional. Quando chegou ao local anunciado pelo jornal com a respectiva vaga, ali havia uma grande quantidade de pessoas para concorrer a mesma vaga, e após uma árdua espera foi então chamado para entrevista. Entregando primeiramente o seu diploma profissional o psicólogo acreditou que tranquilamente conseguiria a vaga, porém logo foi indagado para apresentar também seu currículo pois a sua formação era requisito mínimo para a respectiva vaga. A mesma, detendo uma harmonia incomparável, explicou que nessa entrevista ele devia apresentar além de sua formação uma série de competências específicas para conseguir a vaga.

Claro que ele sabia de tudo isso. Mas, diferentemente do que havia acontecido antes de sua viagem, estava preparado. Nada poderia derrubá-lo. Foi-lhe feita uma série de perguntas a respeito de sua experiência profissional, questionando-o principalmente a respeito de sua alta rotatividade. Usou isso a seu favor, mas sabia que podia ter sido diferente. Se na primeira vez, o problema era a sua alta qualificação em uma única empresa, defendeu que precisa viver outras experiências em busca do desenvolvimento de competências pessoais e profissionais. Conseguiu o emprego. Na sala de espera um dos candidatos havia lhe entregue um pequeno texto que lhe fez sentido:

Na década de 90, o aprofundamento da globalização das atividades capitalistas e a crescente busca de competitividade levaram ao "alinhamento definitivo das políticas de recursos humanos às estratégias empresariais, incorporando à prática organizacional o conceito de competência, como base do modelo para se gerenciarem pessoas", apontando para novos elementos na gestão do trabalho (DELUIZ, 2001, s/p).



Viu que era acima de tudo uma pessoa de “sorte”. Quantos de seus colegas de trabalho ao longo da viagem realizada haviam morrido em sua jornada diária ou mesmo, estavam afastados da possibilidade de entrar no mercado, que ainda extenuante, acaba sendo uma condição de vida.

Não contente ainda a resolução que deu a sua angustia o viajante do tempo percebeu que podia fazer agora, coisas bem diferentes do que tinha realizado até então. A sua máquina do tempo só foi capaz de levá-lo ao passado. Na impossibilidade de prever o que acontecerá no futuro, a sua próxima empreitada será conseguir estratégias e ferramentas que possibilitem prever o que essas contínuas transformações no mundo do trabalho ainda hão de provocar. Percebeu ser essa a maior tarefa para a atuação de psicólogo nos dias atuais.

3. Conclusão

A partir das discussões realizadas é possível levantar alguns pontos à guisa de conclusão deste artigo. Primeiramente, pensar o mundo do trabalho a partir de estratégias narrativas é conceber a vivência humana além da racionalidade científica tradicional, ou seja, é necessário levar em conta conhecimentos que ultrapassem a lógica formal do mundo acadêmico clássico e sobrepôr a isso formas subjacentes de conhecimento que se aproximem da história vivida e de possíveis inquietações futuras.

Esse ponto nos leva ao segundo elemento que desdobra de nossas investigações. A formação profissional de uma forma geral está na tênue linha que separa o mundo da experiência com o mundo das idéias. Nesse sentido, a estratégia narrativa nos fornece novos parâmetros de compreensão do papel que possuímos enquanto agentes sociais e os impactos que tais atos geram no contexto em questão. Pois essa união construtiva procura uma reflexão em cima de verdadeiras viagens as quais nos permite podemos indagar os fatos reais que são muitas vezes penosos a muitos de nós.



Terceiro elemento. Em específico na formação do psicólogo do trabalho, há uma preocupação atual de responder a demandas exclusivas da empresa tomando como ponto de partida o fato da relação de trabalho ser uma relação de dominação de um – empregador – sobre o outro – empregado, no caso o psicólogo. Isso nos leva a adoção de ferramentas do campo da Administração pela Psicologia de forma a materializar o enquadramento do homem aos ideais de maior produtividade. O que pôde ser observado no texto, porém, é que a utilização de tais estratégias gera impactos não previstos como efeitos deletérios a saúde dos sujeitos humanos envolvidos no campo do trabalho (em resumo, todos nós).

Quarto ponto. Ainda que seja uma área eminentemente interdisciplinar, a Psicologia Organizacional e do Trabalho, não tem como traço histórico, em sua formação de área, a abertura a uma dimensão estética que permite, por exemplo, a aceção ao campo subjetivo. Em outras palavras, ao sentir através de uma breve história a feiúra da atuação do psicólogo ao longo do tempo, sua ignorância, seu absentéismo e pretensão de controle em vistas de um caráter perverso-autoritário, abre-se a possibilidade de análise das próprias práticas, visando uma mudança de compreensão do papel que ocupamos no sistema das organizações do trabalho.

Assim, verificamos que embora o trabalho do psicólogo seja em uma equipe, ela às vezes não é assim delimitada, pois efeitos autoritários e centralizadores do próprio psicólogo dificultam ainda mais a sua inserção no campo de atuação que chamamos de “empresa” e impossibilitam uma visão abrangente e crítica ao mesmo de tal espaço vivencial.

Por último, esperamos que esse breve estudo possa servir de inspiração para outras reflexões de outras profissões, de outras atuações, e assim, contribuir para uma nova compreensão do homem que ultrapasse o sentido de ser que dominado pela sua racionalidade se utiliza do outro como forma de obtenção de ganhos próprios. De certa forma, então, cumpriremos, se assim for, nosso papel de agentes construtores de uma vivência ético-política imersa na relação autêntica com o outro.



Referencias:

ARISTÓTELES. **Política**. Tradução de Mário da Gama Kury. 3 ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As Mutações no Mundo do Trabalho na Era da Mundialização do Capital. **Revista Educação e Sociedade**. Vol.25. nº 87. p.335-351. maio/ago. 2004.

ARAÚJO, S. M. de. As várias faces da ideologia. In: CORREA, A. (Org.). **Para filosofar**. 4. ed. p. 145-172. São Paulo: Scipione, 2003.

BLOCKMEIER, J; HARRÉ, R. Narrativa: Problemas e Promessas de um Paradigma Alternativo. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. 16(3), p.525-535, 2003.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e Capital Monopolista: A Degradação do Trabalho no Século XX**. 3ª Edição. Jorge Zahar Editores. Rio de Janeiro, 1981.

BRUSCHI, M.E.; GUARESCHI, N.M.F. **A narrativa como escrita dos trabalhos em Construcionismo Social**. Disponível em http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab_completo_275.pdf. Acessado em 16/07/2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

DELUIZ, N. O Modelo das Competências Profissionais no Mundo do Trabalho e na Educação: Implicações para o Currículo. In: **Boletim Técnico do SENAC** - Volume 27 - Número 3 - Setembro / Dezembro 2001.

FARIA, J.H.; SCHMITT, E.C. Indivíduo, Vínculo e Subjetividade. In FARIA, J.H (org). **Análise Crítica das Teorias e Práticas Organizacionais**. p.23-44. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

FARIA, J.H.; MENEGHETTI, F.K. O Seqüestro da Subjetividade. In FARIA, J.H (org). **Análise Crítica das Teorias e Práticas Organizacionais**. p.44-67. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

LEONTIEV, A N. **O desenvolvimento do psiquismo**. Lisboa: Livros Horizonte, 1978.

LUSTOZA, R Z. O discurso capitalista de Marx a Lacan: algumas consequências para o laço social. **Ágora**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, jun. 2009.

MARX, K. **Produtividade do Capital, Trabalho Produtivo e Improdutivo**. Texto original de 1863. Disponível em



<http://www.marxists.org/portugues/marx/1863/mes/prodcapital.htm>. Acessado em 12/07/2010.

_____. Salário, Preço e Lucro. In ANTUNES, R. (org). **A Dialética do Trabalho: Escritos de Marx e Engels**. p.57-99. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

PALADINI, E P. As bases históricas da gestão da qualidade: a abordagem clássica da administração e seu impacto na moderna gestão da qualidade. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 5, n. 3, Dec. 1998 .

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

RODRIGUES, P. F.; ÁLVARO, A. L. T.; RONDINA, R. Sofrimento No Trabalho Na Visão de Dejours. **Revista Científica Eletônica de Psicologia**. Garça/SP. Ano IV – Número 7 – Novembro de 2006 – Periódicos Semestral.

SILVA, A. M.; BIEHL, K. Trabalho na pós-modernidade: crenças e concepções. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**. Fortaleza, v. VI , n. 2 , p. 518 - 534 / set. 2006.

SOUZA, M. Narrativas, Conhecimento e Homem Simbólico: entrelaçamento entre saberes e fazeres. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**. Fortaleza, v. VI , n. 2 , p. 137-161. março/2007.