

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

Denise Alves Guimarães

Psicologia aplicada ao trabalho e ideologia da racionalidade tecnológica: um estudo sobre a atuação do psicólogo nas organizações

DOCTORADO EM PSICOLOGIA SOCIAL

Tese apresentada à Banca Examinadora como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob orientação do Prof. Doutor Odair Sass.

SÃO PAULO
2010

ERRATA

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – SP
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL**

**PSICOLOGIA APLICADA AO TRABALHO E IDEOLOGIA DA
RACIONALIDADE TECNOLÓGICA: UM ESTUDO SOBRE A ATUAÇÃO DO
PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES**

DENISE ALVES GUIMARÃES

Página 75, 1ª linha – onde se lê: do DASP (1934), leia-se: do DASP – Departamento Administrativo do Serviço Público (1938).

Página 81, 2ª linha do 3º parágrafo – onde se lê: Escola Norma, leia-se: Escola Normal.

Página 82, 2º parágrafo (entre as citações) - está com o espaçamento 1,0 quando deveria estar com espaçamento 1,5.

Página 84, nota de rodapé nº 12 – onde se lê Leon Walther, leia-se: Léon Walther.

Página 93, 3ª linha do 1º parágrafo – onde se lê Marcuse (1999^a), leia-se: Marcuse (1999a).

Página 95, 15ª linha – onde se lê: aperfeiçoada Nessa perspectiva, leia-se: aperfeiçoada. Nessa perspectiva.

Página 105, 1ª linha do 3º parágrafo – onde se lê: importância que consagram, leia-se: importância que consagra.

Página 134, 4ª linha – onde se lê: está associada, leia-se: estão associadas.

Página 135, 2ª linha do 2º parágrafo – onde se lê: Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho, leia-se: Comissão de Psicologia do Trabalho e Organizacional.

Página 136, nota de rodapé 2 – onde se lê: Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho, leia-se: Comissão de Psicologia do Trabalho e Organizacional. Também nesta página, 9ª linha do 1º parágrafo, onde se lê: persistência de idéias, leia-se: persistência de ideias. Também na 10ª linha do 1º parágrafo, onde se lê: experiências prática, leia-se: experiências práticas.

Página 140, 3ª linha do 2º parágrafo – onde se lê: apenas complementares, e optando-se, portanto, leia-se: apenas complementares, optando-se, portanto. Também nesta página, 3ª linha do 3º parágrafo, onde se lê: curso de psicologia, leia-se: curso de Psicologia.

Página 141, 2ª linha do 3º parágrafo – onde se lê: elementos que constitutivos, leia-se: elementos constitutivos. Na mesma página, 4ª linha do 3º parágrafo – onde se lê: A naturalização está vinculada à idéia, leia-se: A naturalização está vinculada à ideia.

Página 142, 3ª linha do 1º parágrafo – onde se lê: que atuam a área, leia-se: que atuam na área. Na mesma página, 21ª linha do 1º parágrafo – onde se lê: a idéia, leia-se: a ideia.

Página 143, 2ª linha do 3º parágrafo – onde se lê: foi considerada na análise, leia-se: foi considerado na análise.

Página 144, 12ª linha do 3º parágrafo – onde se lê: identificar o modelo de atuação, leia-se: identificar elementos que caracterizam a atuação.

Página 145, 5ª linha do 3º parágrafo – onde se lê: da pesquisa e parte toma, leia-se: da pesquisa e toma.

Página 146, 5ª linha do 3º parágrafo – onde se lê: escore mínimo de neve pontos, leia-se: escore mínimo de nove pontos.

Página 149, 2ª linha – onde se lê: com de 17 sujeitos, leia-se: com 17 sujeitos.

Página 150, 2ª linha do 1º parágrafo – onde se lê: na tabela quatro a seguir, leia-se: na tabela cinco, acima. Na mesma página, 3ª linha, onde se lê: na tabela três, leia-se: na tabela quatro. E ainda, 1ª linha do 2º parágrafo, onde se lê: a tabela cinco, leia-se: a tabela seis.

Página 151, 2ª linha do 2º parágrafo – onde se lê: seis indica que, leia-se: sete indica que.

Página 152, 1ª linha do 2º parágrafo – onde se lê: a tabela sete a seguir, leia-se: a tabela oito a seguir.

Página 153, 1ª linha do 2º parágrafo – onde se lê: a tabela oito, a seguir, leia-se: a tabela nove, a seguir.

Página 155, 2ª linha do 2º parágrafo – onde se lê: nove, a seguir, leia-se: dez, a seguir.

Página 166, 15ª linha do 1º parágrafo – onde se lê: discordância, leia-se: discordâncias. Na mesma página, 5ª linha a 12ª linha do 2º parágrafo – tamanho de letra errado, considerar alteração para Times, 12.

Página 187, 1ª linha do 1º parágrafo – onde se lê: freqüência, leia-se: frequência.

Página 191, 5ª linha do último parágrafo – onde se lê: conseqüências, leia-se: consequências.

Banca Examinadora:

Dedico este trabalho aos grandes amores da minha vida, presenças constantes e marcantes!

Eduardo,

meu companheiro. Tempero e sabor na minha vida!

Maria Clara,

a filha com quem tenho a oportunidade e alegria de conviver e aprender um pouco mais todos os dias. Por ela aumenta sempre o meu desejo de ser melhor e construir relações mais justas com as pessoas e mais felizes nesta vida!

Pedro,

meu filho do coração! Para quem eu desejo um mundo melhor e espero estar sempre ao seu lado.

Meus pais e meus irmãos,

sempre o meu porto seguro! Aos meus pais Enock e Fátima, pelas lições de persistência para se alcançar o que se deseja, sempre pensando em como fazer esta caminhada... Aos meus queridos irmãos Sérgio e Heloísa, para os quais tenho os mais profundos sentimentos de carinho e amor.

Minha mãe,

que me apresentou o gosto pelas letras e pelo conhecimento. Seu presente marcante é um grande companheiro: o dicionário com sua belíssima dedicatória!

Ao pessoal do Santo André,

impossível expressar em palavras os sentimentos àquelas pessoas tão queridas que tanto me incentivaram, apoiaram, se angustiaram e se alegraram junto comigo. Em presença ou na memória, fazem parte das minhas experiências mais marcantes! O avô Moisés e as tias queridíssimas Miriam, Iracema, Joana D'arc, Marlene e Belinha, com seus sempre incríveis presentes: histórias, poesias, leituras, orações, teatro, músicas e em especial, a beleza da costura!

AGRADECIMENTOS

Escrever os agradecimentos às pessoas que de várias maneiras participaram da minha vida durante a experiência de elaborar uma tese é um exercício de rememorar uma longa jornada, por vezes muitíssimo solitária. Por esse motivo, agradeço especialmente àquelas pessoas que foram os grandes companheiros de jornada. Nos dias atuais, em que se multiplicam os ambientes formais e as relações pouco afetivas, torna-se, por vezes, difícil expressarmos o apreço que temos pelas pessoas. Por isso, adorei fazer este registro como momento que celebra a conclusão de um trabalho que envolveu muito esforço e dedicação de minha parte. Agradeço:

Ao Prof. Dr. Odair Sass, pela sua cuidadosa e paciente orientação e com quem tive a oportunidade de aprender bem mais do que questões teóricas e metodológicas. Aprendi a importância de ser prudente e perspicaz na maneira de olhar a realidade. Com ele, compreendi que na ciência também tem valor o que disse o poeta “para conhecer bem as coisas é preciso dar-lhes a volta” (José Saramago);

À Prof. Dr^a. Maria do Carmo Guedes, pela maneira carinhosa que me acolheu no Núcleo de História da Psicologia, pelas preciosas contribuições ao longo do processo de doutoramento e da Banca de Qualificação. Muito me ensinou a respeito da maneira de lidar com o conhecimento científico;

Ao Prof. Dr. José Leon Crochík, que me acompanhou no início do doutorado e cujas reflexões e discussões na disciplina ofertada me introduziram na Teoria Crítica da Sociedade;

Ao Prof. Dr. José Roberto Heloani, por sua participação na Banca de Doutorado e suas pertinentes reflexões não só para a pesquisa, mas de forma abrangente, para as importantes questões a respeito de nossa atuação nas organizações;

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG), que viabilizou financeiramente a realização desta pesquisa;

Aos amigos que fiz em São Paulo e dos quais tenho saudades. À colega de doutorado Maria Isabel, que tão bem me recebeu na cidade de São Paulo e em sua família. Sua ajuda foi fundamental nos estudos da teoria crítica e a convivência com ela, com o Nei e o Gabriel tornou a estadia em São Paulo muitíssimo agradável. Também as queridas amigas Isabelle e Lucélia que me acolheram de forma absolutamente afetiva em São Paulo.

À Betinha, secretária do programa de pós-graduação da PUC-SP em Educação: História, Política, Sociedade, por sua dedicação, competência e presteza que muito me ajudaram nas idas e vindas de material no trajeto Minas – São Paulo.

Aos meus queridos colegas de trabalho da Universidade Federal de São João Del Rei – Campus Centro-Oeste, Prof. Marcelo Dalla Vecchia, Prof. Dr^a. Clareci Silva Cardoso e Prof. Dr^a. Cláudia Di Lorenzo que foram o grande apoio para viabilizar a conclusão deste trabalho.

Ao Prof. Dr. Marcelo Lemos Medeiros, professor do CEFET – Divinópolis e da FUNEDI – Fundação Educacional de Divinópolis, Unidade Associada à Universidade do Estado de Minas Gerais, pelo apoio estatístico.

À Fernanda de Moura Braga, por sua competência e ajuda fundamental para viabilizar a pesquisa de campo. A Fernanda teve a paciência e a persistência de garimpar comigo à procura dos psicólogos que pudessem participar da pesquisa.

Aos psicólogos que atuam em organizações, sujeitos desta pesquisa, por sua inestimável colaboração e participação e sem as quais esta pesquisa não teria sido realizada.

Aos meus queridos amigos de Belo Horizonte e Divinópolis que insistiram em requisitar minha companhia e que, por isso, não me deixaram no isolamento. Pelo carinho, presença e torcida constantes sou eternamente grata à Rogéria, Marianne, Vagner, Matheus, Renata, Walter, Gabriel, Eloísa e Maura.

À toda a minha família que teve paciência com minhas tantas ausências, mas que também continuou requisitando minha presença. Em especial ao Eduardo, que deu todo o suporte que se pode imaginar na organização do cotidiano. À Maria que sempre traz suas novidades de descoberta da vida. Os dois foram sensacionais para me “tirar do sério” no melhor sentido da expressão e me lembrar o tempo todo das coisas mais divertidas e prazerosas da vida.

Aos queridos estudantes do Curso de Psicologia da Fundação Educacional de Divinópolis que tanto me ajudaram a pensar sobre o que é ensinar e aprender.

Se podes olhar, vê. Se podes ver, repara.

Livro dos Conselhos

Saramago, 1995

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	11
INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO 1 IDEOLOGIA DA RACIONALIDADE TECNOLÓGICA E A PSICOLOGIA APLICADA AO TRABALHO	53
CAPÍTULO 2 A FORMAÇÃO DO INDIVÍDUO NA SOCIEDADE ADMINISTRADA	87
2.1 Frederick Winslow Taylor: a apologia ao controle e dominação dos operários	92
2.2 Henry Fayol: a apologia ao sistema de comando	103
2.3 Léon Walther: Taylor corrigido pela Psicologia	114
2.4 As obras vistas em conjunto	130
CAPÍTULO 3 PSICOLOGIA E TRABALHO: A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES	133
3.1 Objetivos do estudo	133
3.2 Hipóteses de pesquisa	134
3.3 O plano de pesquisa	134
3.4 Método de investigação	138
3.4.1 Plano de amostragem	138
3.4.2 Instrumento da investigação: Questionário – Escala de Atitudes	139
3.4.3 Caracterização dos sujeitos	147
3.4.4 Coleta de dados	157
3.4.5 Validade das escalas: consistência interna e fidedignidade	160
3.5 Apresentação e discussão dos resultados estatísticos por subescala	165
3.5.1 Análise dos itens das subescalas e verificação da hipótese	167
3.5.2 Análise das igualdades estatísticas entre médias	179
CONSIDERAÇÕES FINAIS	185
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	192
ANEXO A – Quadro síntese dos questionamentos, objetivos, hipóteses e procedimentos de pesquisa	204
ANEXO B – Instrumento do préteste e validação	208
ANEXO C – Modelo final do instrumento de pesquisa	250

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Tipos de organizações por localidade	139
Tabela 2 -	Síntese da Escala de Psicologia do Trabalho e Tecnologia com indicação das subescalas	147
Tabela 3 -	Psicólogos que atuam em organizações segundo características demográficas, local e tipo de organização	148
Tabela 4 -	Psicólogos segundo tempo de atuação na área de Psicologia organizacional e do trabalho e tempo de conclusão do curso de graduação em Psicologia	149
Tabela 5 -	Jornada de trabalho semanal dos psicólogos que atuam em organizações	150
Tabela 6 -	Psicólogos segundo tipo de vínculo empregatício	151
Tabela 7 -	Psicólogos segundo área a qual está formalmente vinculado à organização	152
Tabela 8 -	Psicólogos segundo tipo de cargo ocupado na empresa	153
Tabela 9 -	Psicólogos segundo cursos de formação complementar	154
Tabela 10 -	Psicólogos segundo atividades desempenhadas	156
Tabela 11 -	Correlações bivariadas de Spearman entre as subescalas de Ideologia da Racionalidade Tecnológica, Atuação de Psicólogo, Controle de Trabalhadores e Concepção de Trabalho e de Trabalhador	161
Tabela 12 -	Medidas de tendência central (média) e dispersão estatísticas (desvio padrão) das subescalas e da escala geral	165
Tabela 13 -	Estatísticas da subescala RT: ideologia da racionalidade tecnológica	167
Tabela 14 -	Estatísticas da subescala AP: atuação dos psicólogos	170
Tabela 15 -	Estatísticas da subescala CT: controle de trabalhadores	174
Tabela 16 -	Estatísticas da subescala T: concepção de trabalho e de trabalhador	177
Tabela 17 -	Diferenças entre psicólogos que atuam em organizações públicas e privadas	180
Tabela 18 -	Diferenças entre psicólogos por tempo de atuação	181
Tabela 19 -	Diferenças entre psicólogos por tipo de vínculo nas organizações	183

RESUMO

GUIMARÃES, Denise Alves. Psicologia aplicada ao trabalho e ideologia da racionalidade tecnológica: um estudo sobre a atuação do psicólogo nas organizações. Tese (Doutorado). Programa de pós-graduação em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. 2010.

Esta pesquisa tem como objetivo geral verificar a existência de relações entre atuação de psicólogos nas organizações e ideologia da racionalidade tecnológica. A amostra é de 106 psicólogos que atuam na área de Psicologia aplicada ao trabalho em Belo Horizonte, Contagem e Betim, aos quais foi aplicada uma escala do tipo *Likert*, validada pela autora e constituída por quatro subescalas: ideologia da racionalidade tecnológica; atuação dos psicólogos; controle de trabalhadores e concepção de trabalho e de trabalhador. Os conteúdos das afirmativas são interdependentes e fundamentados em discussões de autores da teoria crítica. Os resultados obtidos permitem confirmar a hipótese geral de que a atuação de psicólogos nas organizações está significativamente associada à ideologia da racionalidade tecnológica, consubstanciados: a) pela concordância dos sujeitos a uma atuação voltada à manutenção e reprodução dos interesses da sociedade administrada (subescala AP – atuação dos psicólogos); b) pelo equilíbrio entre discordâncias e concordâncias em relação às exigências do sistema produtivo sobre o controle dos trabalhadores (subescala CT – controle dos trabalhadores), o que aponta as atuais dificuldades de análise e crítica em relação à realidade imediata, como também expressam as contradições da atual forma de organização social. Os resultados não permitem confirmar a hipótese de adesão dos sujeitos à ideologia da racionalidade tecnológica (subescala RT – ideologia da racionalidade tecnológica) e a hipótese de que os psicólogos tendem a aderir aos padrões que caracterizam a sociedade administrada em relação ao significado do trabalho, aos critérios de competência e de adequação para o comportamento dos trabalhadores (subescala T – concepção de trabalho e de trabalhador).

Palavras chave: teoria crítica, Psicologia, trabalho, ideologia, e racionalidade tecnológica.

ABSTRACT

GUIMARÃES, Denise Alves. Psychology applied to work and ideology of technological rationality: a study about the psychologists practice in organizations. Thesis (Doctoral). Post-graduation program in Social Psychology, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. 2010.

This research aims to verify the general relationship between the psychologists practice in organizations and ideology of technological rationality. The sample of 106 psychologists working in the field of psychology applied to work in Belo Horizonte, Contagem and Betim, on which was applied a Likert scale, was validated by the author and consists of four subscales: the ideology of technological rationality; performance of psychologists; workers' control and conception of work and worker. The contents of the statements are interdependent and based on discussions of authors of critical theory. The obtained results serve to confirm the general hypothesis that psychologists practice in organizations is significantly associated with the ideology of technological rationality, justified a) by the agreement of the subjects into a performance related to the maintenance and reproduction of interests of the administrated society (AP subscale - role of psychologists); b) by the balance between agreements and disagreements in relation to the demands of the production system on workers' control (subscale WC - workers' control), suggesting that the current difficulties of analysis and criticism of the immediate reality also express the contradictions of the current form of social organization. The results confirm neither the hypothesis that subjects adhere to the ideology of technological rationality (subscale TR - ideology of technological rationality) nor the hypothesis that psychologists tend to adhere to standards that characterize the administrated society in relation to the meaning of work, to the criteria of competence and suitability for the behavior of workers (subscale W – conception of work and worker).

Keywords: critical theory, psychology, work, ideology and technological rationality.

APRESENTAÇÃO

A atuação de psicólogos nas organizações constitui o tema central desta pesquisa, considerada à luz do referencial disposto pela teoria crítica da sociedade, especialmente as discussões desenvolvidas por Theodor W. Adorno, Marx Horkheimer e Herbert Marcuse.

Muitas são as críticas encaminhadas à Psicologia aplicada ao trabalho que se apresenta voltada para o atendimento dos interesses do capital e da sociedade industrial. A esse respeito destaca-se a importância de investigar as determinações econômicas, históricas e científicas a partir das quais a Psicologia aplicada ao trabalho oferece seus conhecimentos e práticas prioritariamente à manutenção do sistema produtivo e menos ao desenvolvimento humano.

Além das pesquisas sobre a atuação de psicólogos e das discussões teóricas que constituíram a revisão de literatura desta pesquisa, cabe destacar que os questionamentos iniciais suscitados pela trajetória profissional da pesquisadora e mobilizados para a elaboração desta investigação, foram amadurecidos pelas concepções críticas sobre a racionalidade tecnológica e sua ideologia que organizam a sociedade administrada contemporânea. Desta maneira o percurso da pesquisa buscou a compreensão dos elementos que estruturam a atuação de psicólogos nas organizações e podem ser formulados da seguinte maneira: os profissionais de Psicologia também se encontram aprisionados na impotência do pensamento e da ação em relação a outras formas de existência humana que possam ir além do trabalho alienado; da apologia ao trabalho; da formação do homem reduzida à formação para o trabalho e da justificativa do controle e da dominação do homem aos objetivos do sistema produtivo?

Com base na literatura específica da área de Psicologia aplicada ao trabalho; as experiências profissionais da autora e o referencial da teoria crítica da sociedade, definiu-se como **objeto de estudo** desta pesquisa a atuação de psicólogos na área de psicologia organizacional e do trabalho, procurando-se verificar, de modo geral, a existência de possíveis relações entre a atuação destes profissionais e a ideologia da racionalidade tecnológica.

Procurou-se mostrar por meio dos conceitos que buscam explicar o processo de esclarecimento; a racionalidade tecnológica e a ideologia que lhe dá sustentação e o papel assumido pela técnica, tecnologia e pela ciência na sociedade administrada, que esta não é

neutra, ao contrário, ela é a expressão do momento histórico em que se constitui. Partindo dessa concepção, procura-se então investigar de forma específica: a) elementos que caracterizam a atuação dos psicólogos na área de Psicologia organizacional e do trabalho; b) o grau de concordância dos psicólogos às exigências do sistema produtivo em relação ao controle dos trabalhadores especialmente nas atividades de recrutamento e seleção, de qualificação profissional, de acompanhamento de pessoal e de avaliação de desempenho; c) a posição dos psicólogos frente ao trabalho na sociedade administrada.

Considerando os resultados da recente história da Psicologia aplicada ao trabalho no Brasil e as principais críticas apresentadas em pesquisas sobre a atuação de psicólogos nas organizações, a **hipótese central** desta pesquisa é a de que a atuação de psicólogos nas organizações está significativamente associada à ideologia da racionalidade tecnológica. Nesse sentido, a Psicologia aplicada ao trabalho apresenta-se, prioritariamente, como tecnologia que na sociedade industrial se volta para a manutenção do controle social e dominação do trabalhador exercidos por intermédio da dinâmica psíquica.

Reafirma-se a importância da Psicologia nas organizações, mas sustenta-se a posição de que a atuação profissional tanto pode se apresentar como conjunto de conhecimentos científicos e práticas que podem beneficiar o desenvolvimento humano, quanto pode se apresentar como conjunto de conhecimentos científicos e práticas que se voltam para o incremento da produtividade. Sustenta-se que como tecnologia que se volta ao aumento de produtividade a Psicologia aplicada ao trabalho estabelece compromissos com o sistema produtivo em relação ao controle e dominação dos trabalhadores. Tal controle e dominação se expressam por meio de ações que busquem a adaptação e subordinação do pensamento, da consciência, da linguagem, dos comportamentos e dos relacionamentos entre indivíduos e grupos no cotidiano de trabalho e aos padrões definidos pelo sistema produtivo. Tais compromissos com o sistema produtivo estão subjacentes a valores e atitudes que devem ser assumidos pelos trabalhadores caso queiram manter-se no emprego. Tais valores e atitudes se relacionam à apologia ao trabalho; ao incentivo à competitividade; à participação do trabalhador no alcance das metas e objetivos organizacionais; ao comprometimento e responsabilidade do trabalhador com a empresa; ao modelo de profissionalismo que se confunde com agressividade, a indiferença e a frieza em relação às pessoas e às coisas e aos valores de união e cooperação entre os trabalhadores em torno da missão organizacional. No entanto, esses elementos não encontram contrapartida em

relação a melhores condições de trabalho. Compreende-se portanto, o controle e a dominação como a busca pela coesão dos indivíduos e dos grupos aos valores, metas e objetivos organizacionais, de forma que haja a supressão das discordâncias, oposições e conflitos que apontem para as contradições da relação capital versus trabalho e para a manutenção da irracionalidade presente na forma de organização da sociedade, que toma a dominação do homem no trabalho e pelo trabalho como o destino do indivíduo no capitalismo tardio.

Não se pretende afirmar que as atividades desempenhadas pelos psicólogos nas organizações sejam as referências únicas que definam seu compromisso com a ideologia da racionalidade tecnológica. Antes disso, o que define esse compromisso são as formas a partir das quais as atividades são conduzidas e as bases ideológicas que as estruturam. Nesse sentido, consideram-se como indicativos de aproximação da prática do profissional com a racionalidade tecnológica: a) os processos de recrutamento e seleção que ainda procuram a pessoa certa para o lugar certo e que se apresentam como uma forma segura de previsão e controle dos comportamentos futuros dos trabalhadores, demonstrando pouca ou nenhuma importância para as situações concretas advindas da organização do trabalho, que promoverão mudanças de comportamentos; b) os processos de qualificação para o trabalho que consideram a formação do homem como equivalente à formação para o trabalho e que, por isso, privilegiam as formas de pensamento, de linguagem e comunicação, de comportamento e de formas de relacionar com as pessoas e as coisas que sejam consideradas adequadas e relevantes para o sistema produtivo; c) as atividades de acompanhamento de pessoal que dão prioridade aos registros funcionais e/ou se voltam para a administração das pessoas e grupos no ambiente de trabalho a fim de minimizar, controlar, administrar ou negar os conflitos existentes nas relações de trabalho, com vistas à manutenção dos índices de produtividade; d) as atividades de avaliação de desempenho que atribuem valor positivo às formas de comunicação, pensamento e ação que demonstrem a concordância dos indivíduos e dos grupos às metas de produtividade definidas pelo sistema produtivo. Ao mesmo tempo, atribuem valor negativo a toda forma de discordância, conflito e desadaptação em relação às exigências do sistema produtivo e da hierarquia voltada para sua manutenção.

Com esta pesquisa, espera-se contribuir para a elucidação das bases ideológicas que sustentam a atuação de psicólogos na área de Psicologia organizacional e do trabalho, buscando estabelecer reflexões e críticas acerca da adesão ou resistência desses profissionais à

racionalidade tecnológica e apresentar indicadores que possam promover mudanças na atuação dos profissionais da área.

A amostra de pesquisa é composta por 106 psicólogos que atuam em organizações nos municípios de Contagem, Betim e prioritariamente no município de Belo Horizonte, Minas Gerais e representam, portanto, os sujeitos desta pesquisa. Destaque-se que esses três municípios, em conjunto, constituem importante pólo empresarial do Estado de Minas. O material desta pesquisa é constituído de: a) questionário de dados pessoais e profissionais; b) a escala de atitudes construída especialmente para esta pesquisa com o objetivo de verificar a relação entre a atuação do psicólogo da área de psicologia organizacional e do trabalho e a ideologia da racionalidade tecnológica.

Esta pesquisa está organizada da maneira especificada a seguir.

Na introdução são apresentados e analisados os principais conceitos e discussões teóricas que norteiam esta pesquisa, em especial aquelas que se referem à organização da sociedade contemporânea a partir da racionalidade tecnológica e sua ideologia, considerando a posição assumida pela ciência como instrumento de controle e dominação dos homens e da natureza extra-humana.

O primeiro capítulo apresenta pesquisas e discussões contemporâneas sobre a atuação de psicólogos na área de Psicologia organizacional e do trabalho, além de apontar alguns momentos em que a Psicologia aplicada ao trabalho no Brasil é convocada a se dedicar ao controle e dominação dos trabalhadores, a fim de atender aos interesses do capital, ou seja, momentos em que a Psicologia se apresenta como tecnologia que se volta ao aumento da produtividade.

O segundo capítulo apresenta autores difundidos no Brasil que se dedicaram a estudar e sistematizar a organização do trabalho e o controle dos trabalhadores (Taylor, Fayol e Léon Walther), resultantes da análise do levantamento da literatura. Buscou-se estabelecer uma discussão sobre essas obras à luz do caráter regressivo que representa a formação do homem regredida à formação para o trabalho em um mundo guiado pela ideologia da racionalidade tecnológica, bem como as contribuições da Psicologia para a crítica dessa racionalidade.

No terceiro capítulo apresentamos o delineamento do estudo empírico, os detalhes do plano de pesquisa e do método de investigação, bem como a análise dos dados da pesquisa.

Por fim, são apresentadas as conclusões da pesquisa.

INTRODUÇÃO

Como toda a gente provavelmente o fez, jogara algumas vezes consigo mesmo, na adolescência, ao jogo do E se eu fosse cego, e chegara à conclusão, ao cabo de cinco minutos com os olhos fechados, de que a cegueira, sem dúvida alguma uma terrível desgraça, poderia, ainda assim, ser relativamente suportável se a vítima de tal infelicidade tivesse conservado uma lembrança suficiente, não só das cores, mas também das formas e dos planos, das superfícies e dos contornos, supondo, claro está, que a dita cegueira não fosse de nascença. Chegara mesmo ao ponto de pensar que a escuridão em que os cegos viviam não era, afinal, senão a simples ausência de luz, que o que chamamos cegueira era algo que se limitava a cobrir a aparência dos seres e das coisas, deixando-os intactos por trás do seu véu negro. Agora, pelo contrário, ei-lo que se encontrava mergulhado numa brancura tão luminosa, tão total, que devorava, mais do que absorvia, não só as cores, mas as próprias coisas e seres, tornando-os, por essa maneira, duplamente invisíveis.

(Saramago, 1995, p. 15-16)

Esta introdução apresenta as principais discussões desenvolvidas por autores frankfurtianos a respeito da organização da sociedade contemporânea assentada na racionalidade tecnológica e sua ideologia, considerando a posição assumida pela ciência e pela técnica como instrumentos de controle e dominação dos homens e da natureza extra-humana.

A racionalidade tecnológica e a ideologia que lhe dá sustentação, como expressão de um conjunto de transformações sociais que caracterizam a sociedade contemporânea, foram discutidas especialmente por Horkheimer e Adorno no livro *A Dialética do Esclarecimento* (1985), publicada na década de 1940 e no texto intitulado *Ideologia* (1973), publicado ao final da década de 1950 em *Temas básicos da sociologia*, e por Herbert Marcuse, inicialmente, em seu artigo, também da década de 1940, intitulado “Algumas implicações sociais da tecnologia moderna” (1999a) e posteriormente, na década de 1950, no livro *Eros e Civilização* (1999b) e na década de 1960, em seu livro *A Ideologia da Sociedade Industrial* (1967). Esses textos constituem-se referência principal para a estruturação desta pesquisa e aos quais se procurou articular as discussões formuladas em *Capitalismo tardio ou sociedade industrial* (Adorno, 1994a), *A indústria cultural* (Adorno, 1994b), *Progresso* (Adorno, 1995a) e *Sobre sujeito e objeto* (Adorno, 1995b).

Os principais conceitos destacados das investigações desses textos como orientadores desta pesquisa são apresentados e discutidos nesta introdução. Para apresentá-los discute-se, a seguir, o processo histórico do esclarecimento, da ideologia da racionalidade tecnológica, do papel assumido pela técnica na sociedade administrada e da relação entre ciência e tecnologia tal como indicada por Sass (2008a).

A teoria crítica representa o esforço empreendido para percorrer historicamente o caminho do saber como busca de libertação do homem, que, contraditoriamente, mostra-se como forma de aprisionamento do indivíduo sob a sociedade industrial, em decorrência da paralisia do pensamento e da ação.

O movimento de busca de um conhecimento que pudesse submeter as forças que a humanidade não controlava, culminando na ciência positiva como expressão de um saber que se apresenta como poder de dominação, constitui, atualmente, como a forma hegemônica de interpretação da realidade associada ao seu compromisso com a economia.

Expressar pela escrita a experiência que se configura como tentativa de considerar a conciliação dos diferentes elementos apresentados como excludentes em uma realidade unidimensional, aponta à necessidade de conhecer os motivos que sustentam a forma de organização da sociedade contemporânea e da ciência que contribui para a sua manutenção, mediante a polarização de elementos da realidade que, na verdade, são entrelaçados.

A sociedade contemporânea estruturou-se, portanto, do processo de esclarecimento e deve ser compreendida pelo seu caráter dialético, como expressão dos movimentos de busca de emancipação e desencantamento e de reincantamento do mundo. Quando o processo de esclarecimento passa a considerar como única forma de obtenção de conhecimento sobre as coisas e as criaturas aquele que se constrói pelas luzes da razão, nega o mito e também todos os outros elementos da realidade que estão sob as sombras. É desse processo que o conhecimento, sob a forma positivizada da ciência, esforça-se em negar os elementos do mundo que divergem da lógica sistemática organizadora das coisas e das criaturas, nega os elementos que fogem ao exame da razão esclarecida e, por isso, afasta-se da proposta de libertação da humanidade. Ao contrário, a ciência positivista passa a difundir a impossibilidade de pensar que as coisas poderiam ser outras, mesmo em um momento da história em que a base material e técnica já alcançada poderiam libertar os homens da miséria, do sacrifício, da labuta e da necessidade de dominação.

A teoria crítica caracteriza a sociedade contemporânea como sociedade administrada, o que significa dizer que ela representa um todo administrado e, como tal, expressa a idéia de totalitarismo de uma sociedade que se estrutura a partir da padronização de pensamentos,

comportamentos, formas de se expressar e de se relacionar bem como pela fixidez da realidade e das relações entre criaturas e coisas, baseada em instituições compatíveis com o sistema vigente.

Essa sociedade, segundo Adorno (1994a), é industrial, considerando o estágio de suas forças produtivas e é capitalismo em suas relações de produção. É industrial porque o modo de trabalho industrial, calcado na padronização de procedimentos e produtos, tornou-se um modelo de organização da sociedade adotado em toda parte. É um modelo que evolui para uma totalidade “porque modos de procedimentos que se assemelham ao modo industrial necessariamente se expandem, por exigência econômica, também para setores da produção material, para a administração, para a esfera da distribuição e para aquela que se denomina cultura” (Adorno, 1994a, p.68).

Considerando as relações de produção, a sociedade é capitalismo, pois, tal como havia sido afirmado por Marx, os homens continuam sendo apêndices da maquinaria. Na qualidade de apêndices, os homens não guardam mais nenhuma distinção substancial em relação à maquinaria, ao contrário, não passam de um acessório que pode ser facilmente substituído. Impõe-se, então, uma questão imperativa relativa à submissão social exercida sobre os homens, que devem se conformar aos papéis sociais que lhes são pré-estabelecidos: o desempenho adequado de papéis que configuram padrões definidos pelo modo de vida industrial impõe aos indivíduos abdicar da posição de sujeitos livres para serem arremessados à posição de função social, distanciando-se das possibilidades de se desenvolverem como indivíduos autônomos.

Opondo-se à ideia de neutralidade da ciência à medida que nada mais é do que seu compromisso com a manutenção do mundo administrado, guiada pela racionalidade tecnológica, a teoria crítica assinala o caráter regressivo do pensamento, da linguagem e da ação na sociedade atual. Esses aspectos são retomados por Marcuse (1967) a propósito da análise que elabora da sociedade capitalista, por ele denominada de sociedade industrial, devido a seu aspecto unidimensional. Nessa sociedade a consciência, o pensamento, a ação e a linguagem encontram-se paralisados pela atual forma de apresentação da vida e da existência como uma incessante luta do homem pela sobrevivência.

A análise empreendida por Marcuse (1999b), sobre a sociedade atual, considera também a base mental para a dominação e exploração dos homens por outros homens. Para tal, empreende uma interpretação filosófica do pensamento de Freud, destacando o caráter irreconciliável do conflito entre princípio do prazer e princípio de realidade, pelo qual se baseiam a civilização e a constituição do aparelho mental. De acordo com a teoria freudiana a organização repressiva dos instintos seria subjacente a todas as formas históricas do princípio de realidade na civilização. No entanto, contrapondo-se à interpretação de Freud, Marcuse (1999b)

conclui que o conflito entre o princípio do prazer e o princípio da realidade é irreconciliável, ao mesmo tempo que justifica a organização repressiva dos instintos é também a expressão do “fato histórico de que a civilização progrediu como *dominação* organizada” (Marcuse, 1999b, p. 50, grifos no original). Desse modo, o princípio de realidade freudiano é transformado, sob a sociedade industrial, em princípio de desempenho.

O autor propõe-se a refletir acerca de uma nova direção para o progresso em que o corpo humano se tornasse instrumento de prazer e não de labuta. Para isso, considera que o pré-requisito e conteúdo da libertação do homem seria um novo princípio de realidade, que propicie uma organização não repressiva dos instintos. Na obra freudiana, tenta identificar tendências básicas na estrutura instintiva da civilização e caracterizar o princípio de realidade que guiou o progresso da civilização ocidental, ou, de acordo com por Marcuse (1999b), como princípio de desempenho, que passa a ser, pois, a forma histórica predominante do princípio de realidade, por meio do qual a sociedade organiza-se em torno do trabalho e derivam a dominação e alienação, que, por sua vez, determinam as exigências impostas aos instintos.

Na teoria freudiana o princípio de realidade está sustentado pela carência, constatável pelo fato de que para se obter os meios de satisfação das necessidades humanas é preciso que haja trabalho, renúncia, restrição, arranjos e iniciativas mais ou menos penosos. Marcuse (1999b) argumenta, no entanto, que:

A carência, ou escassez predominante tem sido organizada de modo tal, através da civilização (embora de modos muito diferentes), que não tem sido distribuída coletivamente de acordo com as necessidades individuais, nem a obtenção de bens para a satisfação de necessidades tem sido organizada com o objetivo de melhor satisfazer às coerentes necessidades dos indivíduos. Pelo contrário, a *distribuição* da escassez, assim como o esforço para superá-la, o modo de trabalho, foram impostos aos indivíduos – primeiro por mera violência, subseqüentemente por uma utilização mais racional do poder. Contudo, não importa averiguar até que ponto foi útil essa racionalidade para o progresso do todo, o fato é que se manteve como racionalidade da *dominação*, e a gradual conquista da escassez ficou inextricavelmente vinculada e modelada pelo interesse da dominação” (Marcuse, 1999b, p. 52, grifos no original).

O princípio de realidade representa, na civilização contemporânea, o teor da repressão prevalente a qual aparece como princípio de desempenho que define uma estratificação social a partir dos desempenhos econômicos de seus membros e promove a racionalização da dominação por meio do controle sobre o trabalho. A extensão e o modo de satisfação são determinados pelo trabalho alienado e penoso, distanciados dos interesses dos indivíduos. Em consequência disso, “Os homens não vivem sua própria vida, mas desempenham tão-só funções preestabelecidas.

Enquanto trabalham, não satisfazem suas próprias necessidades e faculdades, mas trabalham em alienação” (Marcuse, 1999b, p. 58).

O princípio de realidade sob a forma de princípio de desempenho rege o corpo e a mente a instrumentos de trabalho alienado e transforma a sociedade em um sistema de desempenhos úteis. A ideologia que sustenta a atual organização da sociedade, as relações entre os indivíduos e a dinâmica psíquica residem no fato de que “a produção e o consumo reproduzem e justificam a dominação” (Marcuse, 1999b, p. 99). Dominada pelo princípio de desempenho, na atual forma de organização social, torna-se difícil pensar em transformações em direção a uma civilização não-repressiva e livre da labuta, uma vez que o caráter ideológico da dominação não nega o fato de que seus benefícios são reais. No entanto, o autor alerta, mais uma vez, a respeito do alto preço de um progresso apoiado na repressão, na dominação e na labuta. Em suas palavras:

A repressividade do todo reside em alto grau na sua eficácia: amplia as perspectivas da cultura material, facilita a obtenção das necessidades da vida, torna o conforto e o luxo mais baratos, atrai áreas cada vez mais vastas para a órbita da indústria – enquanto, ao mesmo tempo, apóia e encoraja a labuta e a destruição. O indivíduo paga com o sacrifício do seu tempo, de sua consciência e de seus sonhos; a civilização paga com o sacrifício de suas próprias promessas de liberdade, justiça e paz para todos (Marcuse, 1999b, p. 99).

Considerando as análises da teoria crítica, sociedade, pensamento, linguagem, ação e ciência positiva apresentam-se como expressões de concordância à ordem estabelecida e perdem os seus potenciais de oposição. As discussões desenvolvidas por Horkheimer, Adorno e Marcuse evidenciam que o abandono das reflexões sobre o caráter regressivo do progresso técnico, da sociedade e da ciência positiva leva a uma imobilidade diante da realidade tal qual se apresenta e da impossibilidade de sua superação.

Prosseguindo à crítica da sociedade contemporânea, Horkheimer e Adorno (1985) mostram que o mundo desencantado é, portanto, a sociedade guiada pela racionalidade tecnológica, na qual a técnica é tomada como um fim em si mesmo, deixando de ser um instrumento potencialmente promotor do bem-estar e do desenvolvimento livre da humanidade, tornando o sujeito um apêndice da maquinaria em vez de tomá-la para si, como evidenciou Marx. A racionalidade tecnológica, em seu compromisso com os interesses econômicos, apresenta-se dissociada da vida e, ao abrir mão do elemento crítico, volta-se contra os interesses da autoconservação dos indivíduos à medida que busca constantemente a manutenção do conjunto de relações sociais que lhe dá sustentação. É dessa perspectiva que se desenvolve o

estatuto da cientificidade positivista, atestando seu compromisso com o processo global de produção e com a ideologia da racionalidade tecnológica.

O mundo desencantado é o mundo paralisado pelo temor da verdade que se esconde por trás da justificativa da dominação. Na realidade, o desenvolvimento da técnica já possui todos os elementos para libertar o homem do reino das necessidades, no entanto o aparato do poder econômico controla a técnica, direcionando-a para a manutenção da realidade de dominação do homem para o trabalho e pelo trabalho, em nome do progresso.

A cultura, do mesmo modo, converte-se em bens de consumo que passam a perpetuar a reificação dos indivíduos e a cegueira diante de tal situação. Nessa medida, pode-se perceber que o aumento do padrão de consumo se apresenta como a regressão da cultura na medida em que as mercadorias disponíveis se oferecem como elementos que impedem a percepção de outras formas possíveis da realidade.

Horkheimer e Adorno (1985) afirmam que a superioridade do homem está no saber, no conhecimento. No entanto, concluem que a maneira como se articulam o entendimento humano e a natureza das coisas pelo referencial da ciência, especificamente da ciência positiva, expressa o saber como poder de dominação. Esse saber que representa o poder sobre coisas e criaturas está a serviço dos interesses econômicos, tendo como essência a técnica que visa tanto o método, a exploração e a escravização dos homens pelo trabalho quanto a reprodução do capital. Nesse sentido, a técnica apresenta-se como instrumento de dominação da natureza e do próprio homem e o conhecimento só tem sentido ao proporcionar o “procedimento eficaz”.

A ciência moderna atesta sua utilidade e importância desenvolvendo procedimentos técnicos eficazes, de dominação da natureza e dos homens para o trabalho e para o processo de produção material. Adorno (1994a) conclui que, sob a sociedade administrada, vivemos um enfraquecimento da capacidade teórica que, por sua vez, deve ser relacionado tanto ao fato de que a doutrina econômica desfruta quase o monopólio acadêmico como também ao fato de que a atual estrutura social impede a formulação de uma teoria coerente sobre si mesma. Por isso, rejeitar ou desconsiderar a necessidade da elaboração teórica e da pesquisa que reflitam sobre os elementos irracionais da sociedade contemporânea, permitindo pensar em outras formas de existência, representa uma resignação da ciência ao atual sistema social.

O desencantamento do mundo resultou em que tanto a ciência positivista quanto o próprio esclarecimento tornam-se a única forma de obter conhecimento do mundo e, nesse sentido, o processo de esclarecimento tornou-se totalitário. Converte-se, assim, naquilo que pretendiam combater, isto é, em mito. Da perspectiva do esclarecimento, desencantar o mundo é

livrá-lo do caos da multiplicidade, instalando a ordem por meio da síntese, do ideal de coesão e de unidade expressos na idéia de sistema.

O totalitarismo mostra-se, com esse ideal de unidade expresso pelo sistema, capaz de explicar diferentes elementos contraditórios da realidade como suas partes componentes. A estrutura da ciência unitária reduz a multiplicidade a um conjunto de características a serem agrupadas e classificadas, definidoras da posição de cada elemento dentro do sistema, mas nunca das contradições, descontinuidades, rupturas e inter-relações em seu interior. Sobre o esclarecimento e seu sujeito lógico, os autores concluem que:

O sistema visado pelo esclarecimento é a forma de conhecimento que lida melhor com os fatos e mais eficazmente apóia o sujeito da dominação da natureza. Seus princípios são o da autoconservação. A menoridade revela-se como a incapacidade de se conservar a si mesmo. O burguês nas figuras sucessivas do senhor de escravos, do empresário livre e do administrador é o sujeito lógico do esclarecimento (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 82-83).

A lógica do sistema, conforme os procedimentos de classificação e de ordenação, aprisiona diferentes elementos da realidade em posições fixas e preestabelecidas. A esse respeito, Adorno (1994a) comenta que, ao buscar a sistematização, a ciência formula um esquema ordenador que não comporta contradições. Tal posicionamento leva a uma inversão, uma vez que os procedimentos e dados científicos é que passam a preordenar a realidade social. Nesse sentido, a ciência que promove o ajustamento dos fatos ao que pretende concluir regride para o dogmatismo, paralisando o pensamento e a aquisição do conhecimento; este, para ser transformador, só pode ser pensado como um movimento, visando a superação do simplesmente existente.

Para Horkheimer e Adorno (1985), o percurso da ciência moderna, tendo como princípio a busca pela “Unidade”, nada mais é do que a constante destruição dos deuses e das qualidades reduzidas ao número, ao quantificável, ao aspecto que pode estabelecer a equivalência ao tornar toda heterogeneidade passível de comparação¹. A ciência moderna ou positiva é, portanto, aquela que ao abrir mão de seu elemento de autorreflexão, passou a exortar quaisquer formas de interpretação da realidade que apontem para a necessidade de superação da sistematização e do

¹ Em relação ao princípio da quantificação consultar Sass (2008b), que em seu artigo intitulado “Controle social na sociedade industrial: aproximações entre psicologia e estatística” busca analisar em que termos o princípio da quantificação que visava os fenômenos extra-humanos toma o sujeito como objeto possível de ser submetido à mensuração. Assinala, ainda, o papel essencial da Psicologia para a consolidação objetiva da mensuração da subjetividade e a utilidade da mensuração do sujeito aos interesses da indústria para o controle e adaptação do trabalhador.

pensamento ordenador. Está comprometida com a perpetuação da forma contemporânea de existência e, para isso, lança mão de elementos que promovam a imobilidade.

Como é possível perceber, assim como os mitos, a ciência positiva converte-se em doutrina ao buscar a fixidez da realidade, o sacrifício perpétuo do indivíduo e o trabalho servil mediado pelo comando, como elementos que vão estabelecer o poder como princípio que baliza todas as relações. Adorno (1994a) considera que uma posição diferente daquela assumida pela ciência positiva pode ser buscada na teoria dialética que reflita sobre si mesma.

A forma de transcender o ideal da unidade pode ser buscada pelo pensamento dialético e pela ciência que sustenta a contradição como elemento essencial do movimento histórico e, por esse motivo, evita simplificações e escolhas entre alternativas excludentes acerca de uma ou outra determinação social. Adorno (1994a) esclarece, ainda, que tais alternativas excludentes, mesmo no plano teórico, representam situações coercitivas de interpretação da realidade enquanto que o conhecimento deve comprometer-se a quebrar a falta de liberdade contida em escolhas que excluem elementos que, na verdade, não deveriam ser dissociados.

Seja pelo ideal da unidade do pensamento ordenador, do aprisionamento promovido pela sistematização ou pelo conceito, bem como pela justificação da dominação, a ciência guiada pela razão esclarecida comporta os elementos de irracionalidade que lhe dão sustentação. A razão tanto contém os elementos da liberdade dos homens e sua autorrealização, a superação dos conflitos e a solidariedade consciente do todo, quanto os elementos regressivos do pensamento calculador que prepara o mundo para a subjugação (Horkheimer; Adorno, 1985).

Sobre os aspectos regressivos da razão é que repousa o compromisso da ciência atual em viabilizar os interesses da sociedade industrial visando a negação de toda ambiguidade e heterogeneidade e a preservação estabelecida da harmonização exterior entre o universal e o particular.

O ser é reduzido a objeto de manipulação e administração da ciência ordenadora e reificadora, voltada ao nivelamento do pensamento, comportamentos, percepção de mundo e da única forma de existência possível, a saber, a realidade do mundo tornado indústria, tendência que repousa sobre o caráter hermético da ciência moderna que se apresenta como “um exercício técnico, tão afastado de uma reflexão sobre seus próprios fins como o são as outras formas de trabalho sob a pressão do sistema” (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 84).

A razão, reduzida à esfera técnica e instrumental, desvincula-se da realização do homem e da vida para concentrar-se nos meios da autoconservação; vincula-se à finalidade sem fim do trabalho alienado e da dominação. Tornada um fim em si mesmo a razão torna-se irrazão,

revelando-se como um poder destrutivo da natureza e de si mesma e valendo-se do medo e da opressão para manter o controle dos indivíduos e da sociedade.

Quanto mais os homens aumentam seu poder sobre as criaturas e as coisas, mais se alienam delas, portanto mais alienados estão de si mesmos. Além disso, a articulação entre o entendimento humano e a natureza das coisas ocorre pela via da dominação e da manipulação que transforma toda distinção em uma mesma coisa, na unidade da natureza.

O processo de aniquilação das qualidades da natureza, conduzido pela ciência moderna, torna as distinções solúveis na matéria una e as relações só se estabelecem entre um objeto desprovido de sentido e um sujeito que lhe confere sentido. Assim, a relação que a ciência moderna estabelece entre sujeito e objeto é de total separação entre ambos e de dominação do primeiro sobre o segundo. Esse tipo de classificação terminológica adotada pela ciência elimina a ambiguidade dos termos, ao mesmo tempo em que elimina a reciprocidade existente entre ambos, ou seja, elimina a reciprocidade entre particular e universal. A separação entre sujeito e objeto torna-se ideologia, tanto quanto a fusão entre eles, pois, eliminar a reciprocidade é persistir na disjunção de elementos que compõem uma mesma realidade. (Adorno, 1995b).

Quanto mais o esclarecimento busca destruir o mito mais se encontra nele. Quanto mais o homem busca sua liberdade, conformando-se com a realidade, mais aprisionado está à repetição daquilo que é sempre o mesmo e do diferente insistentemente igualado. O princípio da identidade entre os elementos do sistema nada mais é do que a negação do particular e de toda distinção existente. Nesse sentido, quanto mais o indivíduo busca sua liberdade, sob a ilusão criada pelos diferentes produtos que consome ou na conquista de um modo de vida que se revela padronizado, maior o estranhamento produzido em relação a si e aos outros.

A separação entre sujeito e objeto instituída pelo esclarecimento dá sustentação à abstração convertida em instrumento do esclarecimento por sua ação niveladora. A distância entre sujeito e objeto é a distância que a ideologia da racionalidade tecnológica e a ciência a seu serviço estabelece entre a coisa dominada e aquele que domina.

O conhecimento como dominação e sua estratégia de supressão das relações que se estabelecem entre os diferentes elementos que compõem a realidade evidenciam a ação do pensamento ordenador em busca de sistematização. O pensamento ordenador, presente desde tempos longínquos da história da humanidade e também na ciência positiva moderna, opera a transformação do desconhecido, do estranho e da oposição em uma unidade conceitual, mediante uma abstração que é instrumento de dominação e de fixação do mundo e da realidade como um destino. O mundo fora do pensamento ordenador, do esclarecimento e da ciência moderna é percebido como um mundo caótico, que só ganha sentido à medida que pode ser descrito,

agrupado, classificado e sistematizado em categorias de coisas e criaturas, cada qual claramente separada. O medo que perpetuava o mito aparece de forma intensificada no processo de esclarecimento e na ciência moderna. Todo vislumbre de dualidade converte-se em ameaça à unidade e ao pensamento ordenador. A ciência converte os mais diferentes elementos do mundo (linguagem, filosofia, pensamento, cultura, arte, sujeito, objeto, poesia, trabalho, conceito, signo e imagem) em instrumentos isolados, separados e que se oferecem à perpetuação da realidade atual.

Do ponto de vista da história da humanidade, Horkheimer e Adorno (1985) constataam a separação que se opera entre dominação e trabalho com o fim do nomadismo e apoiada na propriedade fixa. A dominação da natureza se estende para a dominação do homem pelo trabalho e funda um tipo de vida organizada com base no comando, na ordem e na subordinação com sujeição do mundo. A mais antiga forma de divisão do trabalho na história da humanidade já aponta a violência contida nessa forma de ordenação de atividades e de um mundo que já se dividia em uma esfera de coordenação e de poder e outra esfera de subordinação e obediência.

A ciência positiva, por sua vez, perpetua a realidade social baseada na divisão social do trabalho e na dominação como forma de organização da vida que se opõe à existência do indivíduo. A esse respeito Horkheimer e Adorno (1985) comentam que:

A dominação confere mais consistência e força ao todo social no qual se estabelece. A divisão do trabalho, em que culmina o processo social de dominação, serve à autoconservação do todo dominado. Dessa maneira, porém, o todo enquanto todo, a ativação da razão a ele imanente, converte-se necessariamente na execução do particular. A dominação defronta o indivíduo com o universal, com a razão na realidade efetiva. O poder de todos os membros da sociedade, que enquanto tais não têm outra saída, acaba sempre, pela divisão do trabalho a eles imposta, por se agregar no sentido justamente da realização do todo, cuja racionalidade é assim mais uma vez multiplicada. Aquilo que acontece a todos por obra e graça de poucos realiza-se sempre como a subjugação dos indivíduos por muitos: a opressão da sociedade tem sempre o caráter da opressão por uma coletividade. É essa unidade de coletividade e dominação e não a universalidade social imediata, a solidariedade, que se sedimenta nas formas do pensamento (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 34-35).

A realidade social é assim perpetuada pelo esclarecimento que a imobiliza e impede que o pensamento transcenda a universalidade social existente. O esclarecimento, ao abrir mão do elemento de autorreflexão, reifica o pensamento, transformando-o em instrumento da sua efetivação.

Adorno (1994a) discute que mesmo com a produção abundante de bens materiais permanece a ameaça da autoconservação individual, justificando a dominação pelo trabalho. Isso se explicaria pelo fato de que, apesar do crescente atendimento das necessidades materiais e da

possibilidade concreta de que ninguém mais precisaria passar necessidades, contraditoriamente, a concretização dessa situação não se efetiva em virtude dos interesses econômicos. Nesse sentido, o que seria possível de ser realizado pelo avanço técnico é transformado em impossível pela hegemonia dos interesses econômicos. É importante perceber que não só as necessidades sofreram modificações: são criadas, dirigidas, fixadas e adequadas aos interesses do sistema produtivo. Também a forma de satisfação foi alterada e, nesse aspecto, fica evidente que as necessidades são atendidas apenas indiretamente, gerando satisfações parciais, o que viabiliza a dominação do indivíduo pelo trabalho, já que permanece “constante e incessante a ameaça de uma necessidade da qual todas as outras depois dependem: o puro e simples interesse em sobreviver” (Adorno, 1994a, p.71).

Considerando a dominação do indivíduo pela necessidade de autoconservação, Adorno (1994a) afirma que a miséria agora se apresenta prioritariamente sob a forma da assustadora falta de liberdade e de autonomia dos homens em total dependência a um instrumental que lhes impõe interesses estranhos. Assim é que a “tão deplorada falta de maturidade das massas é apenas o reflexo do fato de que os homens continuam não sendo senhores autônomos de sua vida, tal como no mito, sua vida lhes ocorre como destino” (Adorno, 1994a, p.67).

Mais uma vez, evidenciam-se os elementos de irracionalidade da razão esclarecida na justificação da autoconservação pelo trabalho, o que resulta em sacrifício do indivíduo e da vida. Segundo Horkheimer e Adorno (1985):

O trabalho social de todo indivíduo está mediatizado pelo princípio do eu na economia burguesa; a um ele deve restituir o capital aumentado, a outro a força para um excedente de trabalho. Mas quanto mais o processo de autoconservação é assegurado pela divisão burguesa do trabalho, tanto mais ele força a auto-alienação dos indivíduos, que têm que se formar no corpo e na alma segundo a aparelhagem técnica (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 41).

A consequência disso é a de que a razão torna-se auxiliar da aparelhagem econômica, a qual assume o caráter totalitário do mundo. Para perpetuar o todo guiado pelos interesses econômicos, justifica-se o sistemático sacrifício do indivíduo (corpo, prazer, emoção, pensamento e percepção) por meio do trabalho. A identificação entre dominação e razão é convertida em seu próprio fim. As decorrências dessa identificação implicam que:

Até mesmo a injustiça, o ódio e a destruição tornam-se uma atividade maquinal depois que, devido à formalização da razão, todos os objetivos perderam, como uma miragem, o caráter da necessidade e objetividade. A magia transfere-se para o mero fazer, para o meio, em suma, para a indústria. A formalização da razão é a mera expressão intelectual do modo de produção maquinal. O meio é fetichizado: ele absorve o prazer. Assim como o esclarecimento transformava

teoricamente em ilusões os objetivos com que se adornava a antiga dominação, assim também ele os priva, com a possibilidade da abundância, de seu fundamento prático. A dominação sobrevive como um fim em si mesmo, sob a forma do poder econômico. O gozo já parece algo antiquado, irrealista, como a metafísica que o proibia (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 100).

A justificativa e perpetuação da dominação e do sacrifício ao longo da história da humanidade, indicam que é importante notar o entrelaçamento do mito, da dominação e do trabalho que se apresenta, embrionariamente, na obra de Homero. Ulisses, como o protótipo do indivíduo burguês, ao buscar a autoconservação exerce a dominação da natureza, de si mesmo e de outros homens. Sua jornada, ou seu trabalho bem sucedido na busca da autoconservação só se dá pelo sacrifício do desejo. Dessa análise, os autores destacam ainda características marcantes de um modo de funcionamento do indivíduo e da sociedade, em especial a astúcia², o isolamento³ e a negação de si, a frieza nos contatos humanos, a apatia e o desprezo pela vida que se apresentam como constantes na realidade contemporânea, estruturando as atuais formas de socialização.

Destacam, no entanto, que tanto o dominador, quanto o dominado estão atados a um único e mesmo destino: em decorrência do medo de aniquilamento, perpetuam o sacrifício da natureza, de si mesmos e de outros homens (Horkheimer; Adorno, 1985). O caráter regressivo do progresso técnico apresenta-se, portanto, por meio da impossibilidade do acesso aos benefícios que este já poderia trazer para livrar o homem do sofrimento. Como impedimento de felicidade e autorrealização humana, o caráter regressivo do progresso é a dominação e sua justificação que atinge indistintamente trabalhadores e chefes, na medida em que estar fora do trabalho representa estar fora da ordem social. Esse caráter regressivo é sustentado pela sociedade, pela economia e pela ciência moderna à medida que se voltam ao empobrecimento do pensamento e da experiência, docilizam os trabalhadores e se dedicam ao manejo dos corpos ajustados às necessidades do sistema produtivo.

Nas discussões desenvolvidas por Adorno (1995a) a respeito do progresso, o autor afirma que não se pode restringir o progresso às técnicas, tampouco à certeza de que o avanço técnico por si só sustentaria a certeza no progresso das habilidades e conhecimentos como sinônimo de

² Para as análises detalhadas das características necessárias ao indivíduo para autoconservar-se consultar Horkheimer e Adorno (1985). Nesse sentido, destacam os sacrifícios que o indivíduo impõe a si mesmo para sobreviver e a fé no ato sacrificial que, nos dias atuais, atesta a violência tomada como argumento de dominação. Analisam ainda que o princípio do sacrifício é tomado como uma necessidade social em toda a sua irracionalidade.

³ A esse respeito ver também as análises dos autores a respeito do isolamento do homem em relação à coletividade, que no capitalismo tardio assume a forma radical de socialização. O isolamento representa a alienação radical a partir da qual os homens se apresentam “como inimigos ou como pontos de apoio; sempre como instrumentos, como coisas” (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 67).

desenvolvimento da humanidade. Ao contrário, na atual sociedade que se apresenta plena de reais tendências regressivas, o progresso de habilidades e conhecimentos está divorciado de um progresso da humanidade, compreendido por Adorno (1995a) como uma totalidade livre que não excluisse coisa alguma. O caráter regressivo do progresso se expressa na exigência de conformação da vida à razão esclarecida que lhe dá sustentação. Em consequência, quanto maior o controle e a conformidade gerados pela crença no atual modelo de progresso, menores são as possibilidades de liberdade dos homens, que acabam por manter-se afastados de si mesmos e da natureza. Na atual sociedade, na qual o progresso é ideologia, regridem, portanto, a consciência dos indivíduos, suas possibilidades de resistir ao que lhes é externamente imposto, suas possibilidades de reconciliação consigo mesmos e com a natureza, e consequentemente, suas possibilidades de emancipação. Entretanto, não se pode perder de vista o caráter dialético do progresso, uma vez que nele tanto estão presentes os elementos regressivos da sociedade quanto as possibilidades de resistência e de geração da humanidade.

De acordo com o modelo de progresso da sociedade industrial, a dominação e sua justificação avançam e perpetuam a produção e reprodução da imobilidade social, da fixidez do pensamento e da ação e a prevalência do universal sobre o particular. Assim, quanto maior o progresso técnico e a elevação do nível de vida, maior a negação do pensamento e a impotência do indivíduo em perceber que as coisas realmente poderiam ser outras.

O caráter destrutivo do esclarecimento e do positivismo continuará presente enquanto representar o órgão de adaptação e instrumentalização da dominação sem limites. Na ciência atual, esclarecimento e ciência dominadora convertem-se na total mistificação das massas (Horkheimer; Adorno, 1985). O caminho tomado pela sociedade guiada pelos interesses econômicos promoveu o esclarecimento desprovido da autorreflexão e, por isso, perverteu-se em ideologia que encontra no mito o que representa o denominador comum: a dominação e a exploração.

A ideologia que sustenta o processo de racionalização aparece como justificação do controle social e da dominação dos homens pelo trabalho diante da ameaça à autoconservação. Destituído de reflexão sobre si mesmo e sobre o caráter regressivo do progresso, o esclarecimento regride à ideologia e transforma-se em justificação da dominação sobre as coisas e as criaturas. Como ideologia, “o esclarecimento consiste aí, sobretudo, no cálculo da eficácia e na técnica de produção e difusão. Em conformidade com seu verdadeiro conteúdo, a ideologia se esgota na idolatria daquilo que existe e do poder pelo qual a técnica é controlada” (Horkheimer; Adorno, 1985, p.16).

Horkheimer e Adorno (1973) analisam as transformações sofridas no significado da ideologia, bem como as mudanças de sua função histórica. Para isso, assim como Marx e Engels (2002), Horkheimer e Adorno se contrapõem às idéias presentes tanto na concepção popular quanto em estudos de diversos teóricos a respeito de que a palavra ideologia refere-se somente ao campo das idéias como abstração separada da realidade material. Tomando a ideologia como falsa consciência, procuram mostrar, no entanto, que a falsa consciência considerada como um subjetivismo abstrato ignora que também é falsa a noção de subjetividade isolada da realidade objetiva; assim como é falsa a separação da idéia e da realidade. Nesse sentido, a falsa consciência é formada a partir das condições concretas que organizam a sociedade e a vida dos indivíduos e torna-se de fundamental importância analisar a origem objetiva da ideologia e as formas objetivas das funções sociais que assume.

Para Marx e Engels (2002), a ideologia é falsa consciência à medida que a realidade dos homens é pensada de maneira enviesada, deformada, fantasmagórica. Por isso, a falsa consciência, para eles, é a consciência equivocada da realidade, porém, consciência necessária aos homens em sua convivência social, a fim de que se mantenha a dominação. Afirmam, além disso, que a ilusão ou ideologia é também pensar que o domínio de uma classe determinada é unicamente o domínio de certas idéias. O domínio é a forma do regime social imposto por certa classe, a partir do qual um interesse particular passa a ser considerado como interesse geral. Nessa medida, esclarecem que não se trata de ideias dominantes, mas de uma realidade de dominação que organiza a sociedade.

Para Horkheimer e Adorno (1973) a ideologia é também falsa consciência, mas, ao contrário do que propuseram Marx e Engels (2002), a ideologia hoje não mais oculta nada, não se apresenta como uma deformação da realidade, ao contrário, é a afirmação e justificação da realidade objetiva como única forma de existência. A falsa consciência é a exata visão da realidade, é, pois, consciência paralisada diante do caráter imutável com o qual se apresenta e se justifica a realidade de controle social e dominação dos homens pelo trabalho. Esse caráter imutável impede o pensamento de se encaminhar tanto no sentido da crítica da realidade atual quanto no sentido de que outras formas de vida e de existência humana já seriam possíveis. A afirmação do existente é objetivamente a manutenção do conjunto material de instituições, modos de vida e relações sociais que se voltam para a manutenção da realidade, tal qual se apresenta na sociedade contemporânea. A ideologia como falsa consciência também é considerada por Horkheimer e Adorno (1973) como consciência necessária para manter inalterada a realidade de dominação que se apresenta, no entanto, não como deformação, mas como a única realidade possível para garantir aos indivíduos a existência.

A distinção fundamental que os autores citados estabelecem em relação às análises de Marx e Engels (2002) refere-se ao conteúdo da ideologia que hoje é mentira manifesta, o que significa dizer que ela se apresenta como a justificação da necessidade de controle social e dominação dos homens pelo trabalho como elementos fundamentais à autoconservação do indivíduo. A ideologia como afirmação da realidade existente justifica, inclusive cientificamente, a realidade da desigualdade, do sofrimento, da exploração e da dominação. Nas palavras dos autores:

como consciência socialmente necessária e, ao mesmo tempo falsa, como interligação inseparável de verdade e inverdade, que se distingue, portanto, da verdade total tanto quanto da pura mentira, pertence se não unicamente à nossa sociedade, pelo menos a uma sociedade em que uma economia de mercado já foi desenvolvida. Com efeito, *a Ideologia é justificação*. Ela pressupõe, portanto, quer a experiência de uma condição social que se tornou problemática e como tal reconhecida, mas que deve ser defendida, quer, por outra parte, a idéia de justiça, sem a qual essa necessidade apologética não subsistiria e que, por sua vez, se baseia no modelo de permuta de equivalentes (Horkheimer; Adorno; 1973, p.191, grifos no original).

Destaque-se, ainda, que a crítica da ideologia totalitária, portanto crítica da sociedade guiada pela racionalidade tecnológica, é aquela que se propõe a analisar “a que configurações psicológicas querem se referir, para servirem-se delas; que disposições desejam incutir nos homens com suas especulações, que são uma coisa inteiramente distinta do que se apresenta nas declamações oficiais” (Horkheimer; Adorno, 1973, p.192). Para empreender tal crítica, há que se considerar que as transformações na estrutura da sociedade produzem modificações antropológicas, inclusive pela manipulação da subjetividade para promover a fixidez da realidade.

Daí, ideologia e realidade aparecem fundidas. A ideologia cumpre a função de fixar o conjunto de relações sociais que constituem a realidade atual e fixar o pensamento que não consegue vislumbrar outras formas de existência. Os elementos que compõem a ideologia na atual cultura de massa convertem o todo num sistema coeso e impõe aos indivíduos “um conjunto de modelos de comportamentos adequados à hegemonia das condições vigentes” (Horkheimer; Adorno, 1973, p.203).

Considerando que a ideologia contém os elementos para sua superação, na mesma medida em que contém as dificuldades enfrentadas pelos indivíduos para tal empreitada, pode-se concluir que:

Os homens adaptam-se a essa mentira, mas, ao mesmo tempo, enxergam através do seu manto. A celebração do poder e da irresistibilidade do mero

existir são as condições que levam ao desencanto. A ideologia já não é mais um envoltório, mas a própria imagem ameaçadora do mundo. Não só pelas suas interligações com a propaganda, mas também pela sua própria configuração, converte-se em terror. Entretanto, precisamente porque a ideologia e a realidade correm uma para outra; porque à realidade dada, à falta de outra ideologia mais convincente, converte-se em ideologia de si mesma, bastaria ao espírito um pequeno esforço para se livrar do manto dessa aparência onipotente, quase sem sacrifício algum. Mas esse esforço, parece ser o mais custoso de todos (Horkheimer; Adorno, 1973, p.203).

As atuais formas de socialização analisadas por Horkheimer e Adorno (1985) configuram-se como padrões de funcionamento que definem a posição ocupada pelos indivíduos em uma sociedade que toma a indústria como modelo de organização social. Nessa sociedade os indivíduos aparecem reduzidos a objetos no processo produtivo e não mais se distinguem uns dos outros. O homem é transformado pela indústria cultural em ser genérico, e “enquanto indivíduo, é o absolutamente substituível, o puro nada, e é isso mesmo que ele vem a perceber quando perde com o tempo a semelhança” (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 136).

O indivíduo como ser genérico é o indivíduo como mera função social. Nesse sentido, as funções sociais valorizadas pela atual forma de organização da sociedade são as de clientes e empregados, o que reduz os homens a objetos que consomem e produzem. A esse respeito, os autores comentam que:

Enquanto empregados, eles são lembrados da organização racional e exortados a se inserir nela com bom-senso. Enquanto clientes, verão o cinema e a imprensa demonstrar-lhes, com base em acontecimentos da vida privada das pessoas, a liberdade de escolha, que é o encanto do incompreendido. Objetos é que continuarão a ser em ambos os casos (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 137).

Na sociedade contemporânea, o processo de produção, a padronização, e a racionalização das técnicas de distribuição presentes na indústria alcançam o status de modelo para a organização de diferentes aspectos da realidade, absorvendo inclusive o aspecto cultural. Como decorrência do processo de esclarecimento, Horkheimer e Adorno (1985) elaboram o conceito de *indústria cultural* em que indústria é tomada na acepção de estabelecimento da padronização dos comportamentos e das técnicas. Não se trata propriamente de uma indústria, antes, indica que o modo industrial alcançou também a cultura. O termo *indústria cultural* é um conceito que se refere ao caráter totalitário e regressivo da cultura transformada em cultura de manipulação das massas, direcionando-as ao consumo de produtos culturais previamente determinados. Apresenta-se como um sistema cultural e também como ideologia à medida que promove constantemente o conjunto existente de relações sociais.

Do conceito de indústria cultural, o que se pretende extrair, como ponto de fundamental importância para esta pesquisa, é a discussão sobre o processo de estabelecimento de padrões, ou seja, de modelos que estabelecem as formas de agir, de se comportar, de pensar e se relacionar e que são amplamente difundidas na atual forma de organização da sociedade, além de produzir as instituições necessárias para fazer valer tais modelos. Os modelos transformam-se nas referências máximas a serem perseguidas, alcançadas, e reproduzidas tanto pelas pessoas quanto pelas coisas e modos de existência. São definidores de padrões de comportamentos, de pensamento, de linguagem e de formas de se relacionar, que atingem tanto os trabalhadores quanto os psicólogos. Representam formas regressivas que aprisionam os indivíduos nas funções predeterminadas às quais devem responder de forma competente.

Como sistema integrado, a indústria cultural estabelece a falsa identidade entre o universal e o particular, voltando-se para a produção e disseminação de bens de consumo padronizados de acordo com necessidades iguais, prefixadas pelos interesses econômicos. Nesse sentido, os produtos adaptados ao consumo em massa é que determinam o consumo.

O caráter totalitário, portanto regressivo da indústria cultural, pode ser evidenciado pela persistência com a qual seu sistema penetra na vida dos indivíduos, em seu poder de reorientar as massas ao consumo de produtos padronizados, por quase não permitir a evasão e pelo fato de impor constantemente os esquemas padronizados de comportamento do indivíduo. Como ideologia a indústria cultural representa a única possibilidade de orientação do mundo e das massas para manter a dependência e servidão dos homens e da atual forma de organização da sociedade. Desse modo, a indústria cultural representa o processo de mistificação das massas transformada em ideologia de sustentação da ordem imposta pela própria indústria cultural.

A cultura regredida à indústria cultural deixa de ser um elemento de protesto e passa a ser um elemento de conformação e seus produtos são elementos de nivelamento. A falta de resistência em relação ao consumo de bens padronizados se explicaria pelo fato de que os padrões teriam origem nas necessidades dos consumidores em seu caráter compulsivo. Esse caráter compulsivo é a racionalidade técnica, a racionalidade da própria dominação. A técnica básica da indústria cultural diz respeito justamente à distribuição e reprodução mecânica de mercadorias destinadas ao consumo em massa. Permanecendo externa ao seu objeto, a técnica da indústria cultural é a própria supressão da autonomia à medida que o conformismo à padronização substitui a consciência.

As pequenas distinções de produtos são distinções ilusórias que perpetuam outras ilusões: a ilusão de que há concorrência e a ilusão de que há escolhas possíveis. A falsa identidade entre universal e particular amplamente difundida aos mais diferentes aspectos da vida acabam por

estabelecer até mesmo a falta de distinções entre trabalho e lazer. A diversão configura-se como um prolongamento do trabalho à medida que prepara os indivíduos para retomar o trabalho. Também o trabalho lança mão de elementos que seriam supostamente da esfera do lazer para criar a impressão de que o trabalho também pode ser divertido e acolhedor. Elementos de divertimento, lazer, relaxamento e acolhimento são transpostos para as relações de trabalho e aparecem como mais uma forma de evitar que sejam evidenciadas as contradições presentes na dureza do trabalho. Além disso, aparece como mais uma forma de paralisar o pensamento, aprisionado no caráter lúdico que faz com que, momentaneamente, o sofrimento seja esquecido. A diversão proporcionada pelo tempo do lazer ou pelo engodo do ambiente de trabalho amigável, as estratégias de conformação vão abrangendo todos os espaços de nossas vidas, trazendo a liberação do pensamento como negação de si mesmo.

Os produtos colocados à disposição pela indústria cultural não são inofensivos, pois, compõem-se de informações pobres ou insignificantes, ou pior, estabelecem padrões de vida e de comportamentos que são explicitamente conformistas. A indústria cultural é totalitária à medida que leva a uma atrofia da imaginação e da espontaneidade do consumidor cultural. Os produtos culturais se apresentam objetivamente prontos e coesos com a unidade cultural, impondo sua homogeneidade de forma violenta aos consumidores e constituindo-se como “um modelo da gigantesca maquinaria econômica que, desde o início, não dá folga a ninguém, tanto no trabalho, quanto no descanso, que tanto se assemelha ao trabalho” (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 119).

Nossa falta de resistência ao consumo dos produtos da indústria cultural está mais vinculada à nossa conformidade, à ideologia da racionalidade tecnológica do que à certeza dos benefícios desses produtos. Nesse sentido, comungamos com a mentira manifesta expressa nas promessas que não vão se efetivar e nos deixamos enganar ou nos esforçamos por fechar os olhos diante das mentiras contidas nos produtos da indústria cultural em nome das falsas satisfações geradas pelas falsas necessidades (Adorno 1994b).

O processo de reprodução da lógica da indústria cultural evidencia a “naturalização” do jargão, ou seja, as formas de apresentação e interpretação dos diferentes elementos que compõem a vida são corrompidas pela cultura de massa e reduzidas a uma única forma, uma única possibilidade de apresentação e interpretação. Significa dizer que são subtraídos do campo da cultura um conjunto de comportamentos, pensamentos e formas de expressão padronizadas que se apresentam como determinantes da existência do indivíduo e da sociedade e que passam a ser compreendidos como elementos do campo da natureza. Nesse sentido, o que passa a ser considerado como pertencente ao campo da natureza mantém-se inquestionável e imutável, o que acaba por reduzir as possibilidades de reflexão e crítica sobre a realidade tal qual esta se

apresenta, assim como são reduzidas as possibilidades de transcender a atual forma de organização social.

O ideal de naturalização se impõe de forma tanto mais imperiosa quanto mais a técnica aperfeiçoada reduz a tensão entre a obra produzida e a vida quotidiana. Assim é que “o paradoxo da rotina travestida de natureza pode ser notado em todas as manifestações da indústria cultural” (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 120). As relações entre os produtos, as formas de confeccioná-los e a vida humana não mais são considerados como elementos de primeira grandeza. Não há espaço para reflexões e críticas sobre produtos, técnicas e consumo. A justificação dos processos de confecção de produtos padronizados que perpetuam a organização social assume o primeiro plano em termos do conjunto de relações sociais. A forma de promover a justificação da primazia da técnica como um fim em si mesmo ocorre por meio do processo de naturalização. A técnica é transformada em finalidade última do homem e da sociedade em vez de ser entendida como um meio de promoção do bem-estar humano. Admitida como destino, como caminho natural e único da humanidade, a técnica é excluída do campo da cultura, do campo das construções e das escolhas da humanidade e dos grupos que a direcionam. Se o percurso da humanidade já está traçado, a técnica, sob o véu da neutralidade, é excluída do campo dos questionamentos acerca das incoerências que sustentam sua primazia em relação à vida e ao bem-estar humano.

A naturalização dos comportamentos, dos pensamentos, das formas de se expressar e se relacionar e a luta pela autoconservação que se mostram como natureza corroboram para a perpetuação da fixidez da realidade, o caráter imutável do presente e a ideia de destino. Horkheimer e Adorno (1985) afirmam haver uma compulsão às formas de comunicação tecnicamente condicionadas e naturalizadas. A capacidade de satisfazer às exigências dessa comunicação se estende aos mais diferentes setores da indústria cultural e se afirma como o padrão de competência a ser perseguido por todos.

Nesses termos, a competência está reduzida à reprodutibilidade técnica, à reprodução dos jargões. O ideal natural e o padrão de competência, identificam o particular e o universal ao definir a imitação como o caminho a ser seguido. Assim, os processos repetitivos da indústria imitam os processos cíclicos da natureza.

Associada às formas de reprodução social e à impotência em relação à cultura transformada em indústria, os autores concluem que o preço pago por aqueles que não se conformam é a impotência econômica que se prolonga como impotência espiritual do individualista. Além disso, em relação aos mecanismos de controle que favorecem os dominantes, consideram que:

Os consumidores são os trabalhadores e os empregados, os lavradores e os pequenos burgueses. A produção capitalista os mantém tão bem presos em corpo e alma que eles sucumbem sem resistência ao que lhes é oferecido. Assim como os dominados sempre levaram mais a sério do que os dominadores a moral que deles recebiam, hoje em dia as massas logradas sucumbem mais facilmente ao mito do sucesso do que os bem-sucedidos. Elas têm os desejos deles. Obstinadamente, insistem na ideologia que os escraviza (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 125).

Segundo a atual forma de organização social conformar-se é perpetuar a mesmice e excluir o novo. A aceleração do ritmo de produção ocorre à custa da manutenção das relações sociais pautadas na dominação; estar fora das relações industriais representa um risco, a ameaça de arcar com o preço de ser um estrangeiro, um excluído.

A indústria cultural baseia-se na exposição de estereótipos de sucesso para a massa de excluídos e derrotados, e, o sensível sistema de controle social representado pelo conjunto de instituições às quais cada sujeito permanece ligado ao longo da vida (clubes, igrejas, associações profissionais, família, partido etc.), mantém a falsa idéia de liberdade de cada um. O princípio empresarial, que aparece como forma de controle, é a atmosfera de camaradagem apregoada e colocada como um objetivo nos locais de trabalho. No entanto, a camaradagem, que busca em primeira instância aumentar a produção, sobrepõe-se à precariedade das relações de trabalho.

O grande suprimimento que a indústria cultural oferece aos homens é a “pedra da estereotipia”, a certeza de que qualquer movimento e ilusão de mudança servem à perpetuação do que é sempre igual e por isso, o que resta é conformar-se. Dessa lógica de conformar-se (participar) ou omitir-se, a ideologia eficazmente transforma todo sofrimento em destino e o trágico aparece como “ameaça da destruição de quem não coopera” (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 142). Sob a égide dos estereótipos e das promessas que não vão se cumprir, Horkheimer e Adorno (1985, p. 144) ponderam que “A vida no capitalismo tardio é um contínuo rito de iniciação. Todos têm que mostrar que se identificam integralmente com o poder de quem não cessam de receber pancadas”.

Os estereótipos estão em todo lugar e os trabalhadores competentes são definidos de acordo com os autores como aqueles que “são aptos para qualquer trabalho porque o processo de trabalho não os liga a nenhum em particular” (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 144). Ainda, “Na indústria, o indivíduo é ilusório não apenas por causa da padronização do modo de produção. Ele só é tolerado na medida em que sua identidade incondicional com o universal está fora de questão” (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 144).

A integração social que assistimos hoje é a identidade do sujeito e da sociedade, implicando, inclusive, a identificação integral dos indivíduos aos elementos agressores e regressivos da organização social. Como consequência, vivemos em uma sociedade de indivíduos heterônomos, arremessados em um modo de existência padronizado, no qual a autoridade econômica exige a eliminação do indivíduo pensante.

Uma vez que o indivíduo é ilusório, o que domina é a pseudoindividualidade, isto é, o individual reduz-se à manutenção do universal, da mesmice, uma vez que o universal e particular aparecem em perfeita harmonia. A pseudoindividualidade ocorre à medida que “as particularidades do eu são mercadorias monopolizadas e socialmente condicionadas, que se fazem passar por algo de natural” (Horkheimer; Adorno, 1985, p. 145). O esforço de individuação cede lugar ao esforço de imitação.

Em síntese, a sociedade contemporânea apresenta um conjunto de mecanismos guiados pela racionalidade tecnológica que leva à padronização e reificação de pensamentos, sentimentos, comportamentos, reações e conceitos. A repetição da mesmice e a ilusão da escolha realizam-se à custa da negação da experiência e do caráter de heterogeneidade que esta evoca. Publicidade e indústria cultural se confundem na tarefa de perpetuar o consumo de bens padronizados. Tal processo implica na dominação de todos os aspectos da vida e na insistente supressão da consciência. Sob as luzes da razão esclarecida em seu compromisso com os interesses econômicos, “Lá e cá, sob o imperativo da eficácia, a técnica converte-se em psicotécnica, em procedimento de manipulação de pessoas” (Horkheimer; Adorno, 1985, p.153).

Ainda sobre as características da sociedade contemporânea, na década de 1940, Marcuse (1999a) empreende uma análise sobre as implicações sociais da tecnologia moderna e a relação entre a individualidade e a racionalidade tecnológica⁴. Para ele, as possibilidades de liberdade e autonomia dos indivíduos na sociedade contemporânea encontram-se reduzidas, também, por causa de um sistema produtor de mercadorias que determina as necessidades verdadeiras e falsas. O homem perde sua capacidade de abstrair e pensar para além dos ditames do aparato técnico-social e de transcender pela crítica e reflexão a realidade imediata dos fatos observáveis.

⁴ As discussões de Marcuse (1999a) sobre técnica e tecnologia partem das análises empreendidas por Lewis Mumford em *Técnica y Civilización* (1982) a respeito do desenvolvimento da técnica e da ciência. Pela relevância para esta pesquisa, destacam-se as discussões do autor sobre a influência do capitalismo no processo de formação do homem; o condicionamento do desenvolvimento do complexo tecnológico às instituições capitalistas; a degradação crescente do trabalhador para adaptar-se às exigências do trabalho industrial; o desenvolvimento capitalista a partir de uma progressiva desvalorização da vida, do orgânico, do corpo, da experiência, da história e do bem-estar da humanidade como um objetivo coletivo a ser alcançado e de um processo de mecanização dos hábitos humanos a partir do controle, disciplina e submissão. Além disso, discute que o avanço acrítico da tecnologia provocou uma redução da vida à disciplina do trabalho, fazendo regredir a vida ao que o autor denomina de “evangelho do trabalho”.

A discussão sobre a racionalidade tecnológica é dedicada a examinar a técnica e a tecnologia moderna como produtoras de novas formas de controle social. A tecnologia apresenta-se, na sociedade industrial - caracterizada como uma sociedade unidimensional - como uma forma de totalitarismo. Mas, da perspectiva dialética, há de se evitar tanto a exaltação da tecnologia como instrumento de libertação e progresso quanto as tendências tecnofóbicas que a percebem apenas como instrumento de dominação.

A tecnologia, o seu desenvolvimento, bem como suas repercussões para os indivíduos e para a sociedade só podem ser pensadas a partir da compreensão de que toda produção de conhecimentos e modos de vida é indissociada do caráter social de produção das formas de existência humana as quais, portanto, são construções historicamente definidas. Assim, a tecnologia no modo de produção capitalista condiciona e é condicionada pela lógica da acumulação, exploração e dominação.

Em contrapartida, a tecnologia como um processo social no qual a técnica (aparato técnico da indústria, dos transportes e da comunicação) é um fator parcial, "... por si só pode promover tanto o autoritarismo quanto a liberdade, tanto a escassez quanto a abundância, tanto o aumento quanto a abolição do trabalho árduo" (Marcuse, 1999^a, p.74). Os indivíduos são, também, parte integral e fator da tecnologia, não só como inventores ou operadores das máquinas, mas como grupos sociais que direcionam sua aplicação e utilização; rigorosamente a tecnologia institui novos padrões de individualidade. Como processo social, a tecnologia é, ao mesmo tempo, modo de produção, totalidade dos instrumentos, dispositivos e inovações que caracterizam a era da máquina, instrumento de controle e dominação, forma de organizar e perpetuar (ou modificar) as relações sociais e manifestação do pensamento e dos padrões de comportamento dominantes. A manipulação do poder aparece como um fator inerente à tecnologia (Marcuse, 1999a).

Ao longo do desenvolvimento tecnológico e sua ampla disseminação pela sociedade surge uma nova racionalidade e novos padrões de individualidade. Se antes os padrões e valores vinculados aos indivíduos relacionavam-se à liberdade do pensamento e ao desenvolvimento das faculdades e habilidades do homem guiado e controlado pelo pensamento autônomo, atualmente, o princípio do individualismo põe o indivíduo contra a sociedade, submetido à lógica da produção e consumo em massa, destituído de autonomia e empurrado para o isolamento.

Desses novos padrões de racionalidade e individualidade que impulsionam os indivíduos ao isolamento e à adoção de pensamentos e comportamentos padronizados que se voltam à manutenção do aparato técnico-social, pode-se depreender que a realidade objetiva com a qual o indivíduo tem de enfrentar, cotidianamente o faz perder progressivamente suas capacidades de

crítica, de reflexão e de resistência à atual forma de apresentação da vida, conformando-a à luta pela sobrevivência. Nessa configuração da vida como luta pela sobrevivência, os mais diferentes aspectos da vida vão se transformando em arena onde a competição e a disputa não cessam nunca. Especialmente no trabalho, o indivíduo isolado passa a disputar com outros tantos indivíduos, também solitários e ameaçados, que passam a se apresentar como rivais, o lugar que lhe assegure o título de profissional bem sucedido. No entanto, o prêmio alcançado, travestido de sucesso e de liberdade, nada mais é do que a condição heterônoma, a qual representa a supressão dos interesses individuais aos interesses do capital e adaptação do psiquismo aos padrões de comportamento dominante, em desempenhos úteis à manutenção da realidade tal qual se apresenta.

É fato que a sociedade liberal se apresentou como o ambiente propício ao desenvolvimento da racionalidade individualista, uma vez que “na esfera da livre concorrência, os feitos tangíveis do indivíduo que transformava seus produtos e ações em parte das necessidades da sociedade eram as marcas de sua individualidade” (Marcuse, 1999a, p.76). Com o passar do tempo, porém, o processo de produção de mercadorias operou transformações profundas a partir da mecanização, da racionalização e do princípio da eficiência competitiva. O princípio da eficiência competitiva ou do desempenho sustentado pela mecanização e racionalização da produção subjugou os competidores mais fracos ao poderio econômico das grandes indústrias mecanizadas. Nesse sentido, o processo de concentração do poder tecnológico leva também à concentração do poder econômico, uma vez que os grandes conglomerados industriais controlam o processo de produção de forma ampla, ou seja, desde a extração de matéria-prima, passando pelo controle dos materiais, equipamentos e processos, até a decisão sobre o que será produzido e consumido. Assim, essa nova forma de organização de grupos econômicos fez desaparecer o sujeito econômico livre.

A racionalidade individualista transforma-se em racionalidade tecnológica sob o impacto do aparato técnico-social que se coloca a serviço do desenvolvimento econômico capitalista e que exige cada vez mais submissão à crescente dominação e administração totais. O aparato técnico-social representa o conjunto das instituições, dispositivos e organizações da dinâmica industrial em situação social dominante e que estabelece o controle e padronização sociais. A racionalidade tecnológica passa a representar o modo difundido de pensamento que estabelece padrões de julgamento e fomenta atitudes que predispõem os homens a aceitar e introjetar os ditames do aparato.

Se a racionalidade tecnológica é a racionalidade de adaptação ao aparato, a submissão à crescente dominação e administração totais, então, o pensamento, os comportamentos, a

linguagem e as formas do indivíduo relacionar-se consigo mesmo, com as coisas do mundo e com os outros indivíduos é fortemente impulsionada à estereotipia. Estes aspectos da realidade humana já não conseguem praticamente estabelecer oposição alguma ao imperativo de adaptação e a vida passa a representar, nos aspectos subjetivos e objetivos, mera reprodução do existente. Os produtos consumidos, os padrões de vida, os projetos profissionais, as formas de lazer, as relações entre os indivíduos, a relação do indivíduo consigo mesmo e com as coisas do mundo, as formas de perceber a realidade, o pensamento autônomo, as mais diferentes instituições, enfim, os mais diferentes elementos da vida vão perdendo seu aspecto de liberdade e autenticidade e transformam-se em elementos de manutenção do aparato. A adaptação à realidade existente e sua reprodução aparecem como expressão da natureza humana.

As necessidades humanas convertem-se em necessidades de manter o aparato e sua lógica de acumulação, exploração e dominação. Nesse sentido, ser bem sucedido é adaptar-se ao aparato, submetendo-se à lógica do sistema produtor de necessidades de consumo.

Como observa Sass (2008b, p.41), a “tendência à padronização sistemática e generalizada é uma expressão da sociedade industrial visando exercer o controle dos processos sociais por ela determinados, incluindo aqueles que tentam dela escapar”. Apesar da manutenção das relações de dominação e da condição crescente de heteronomia dos indivíduos, a base de sustentação dessa padronização, como já se disse, é uma eficiência esmagadora e um padrão de vida cada vez maior.

Sob a sociedade industrial, a individualidade torna-se objeto de manipulação, coordenação e administração para atender adequadamente às demandas do aparato e o desenvolvimento individual é transformado em eficiência padronizada. A esse respeito, vale considerar que:

o avanço individual se transformou em eficiência padronizada. Esta última se caracteriza pelo fato de que o desempenho individual é motivado, guiado e medido por padrões externos ao indivíduo, padrões que dizem respeito a tarefas e funções predeterminadas. O indivíduo eficiente é aquele cujo desempenho consiste numa ação somente enquanto seja a reação adequada às demandas objetivas do aparato, e a liberdade do indivíduo está confinada à seleção dos meios mais adequados para alcançar uma meta que ele não determinou. Enquanto o avanço individual independe de reconhecimento e se consoma no próprio trabalho, a eficiência é um desempenho recompensado e consumado apenas em seu valor para o aparato (Marcuse, 1999a, p. 78).

A manutenção e adaptação ao aparato são imposições que encontram sustentação nas condições concretas a partir das quais a sociedade está organizada e que organizam também a ciência que, destituída de seu elemento crítico, volta-se para a sustentação da realidade, tal como

se apresenta. Por isso, também a Psicologia aplicada ao trabalho pode se oferecer à manutenção do aparato, valendo, assim, ressaltar sua importância para a transformação do desenvolvimento do indivíduo em desempenho útil e em eficiência padronizada mediante o seu empenho em estabelecer padrões de comportamento, de relacionamento e de linguagem e em transformar a subjetividade em objeto de quantificação, previsão, controle e manipulação (Sass, 2008b).

A ideologia que dá sustentação à racionalidade tecnológica aparece sob a forma de submissão ao aparato técnico-social como única possibilidade de manutenção da autoconservação do indivíduo e de sua inclusão social. A ideologia da racionalidade tecnológica é, portanto, a justificação do controle social e da dominação individual pelo imperativo da adaptação ao padrão de desempenho eficiente definido pelo aparato, o que evidencia que ela é a afirmação do existente.

No entanto, a teoria crítica chama a atenção para o fato de que a racionalidade tecnológica contém tanto a ideologia que sustenta a necessidade de dominação, quanto a base material do progresso que pode viabilizar a emancipação e a liberdade, tese que já havia sido desenvolvida por Marx (1985) a respeito da contradição entre a base material e a realização efetiva do reino da liberdade e também sobre a maneira de mudar a realidade estruturada a partir do modo de produção capitalista. A esse respeito, afirma que o “desenvolvimento das contradições de uma forma histórica de produção é, no entanto, o único caminho histórico de sua dissolução e estruturação de uma nova” (Marx, 1985, p. 90).

Com base nas análises de Marx, Marcuse (1967) afirma que, sob a sociedade industrial, a história da humanidade evidencia uma paralisia do pensamento impedindo as possibilidades de pensar em outras formas de organização da sociedade. As possibilidades de liberdade e autonomia dos indivíduos encontram-se reduzidas, também, por um sistema produtor de mercadorias que determina as necessidades. O homem perde sua capacidade de abstrair e pensar para além dos ditames do aparato e de transcender, pela reflexão e crítica, a realidade imediata dos fatos observáveis.

A sociedade contemporânea pode ser definida como uma sociedade industrial e unidimensional, uma sociedade em busca incessantemente da equivalência entre particular e universal e, por isso, empenhada na definição de padrões de vida, de linguagem, de comportamentos e de relacionamento e de formas de pensamento. Essa sociedade é administrada, total e unidimensional, por isso, elimina ou faz parecer inútil a oposição eficaz, tornando os indivíduos cada vez mais isolados, indiferentes e com dificuldades cada vez maiores em relação às possibilidades de reflexão e crítica à atual estrutura social.

O caráter regressivo da sociedade guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica faz com que os instintos, desejos e pensamentos dos indivíduos convertam-se em instrumentos de manutenção do aparato. A eficácia apresenta-se exclusivamente como eficiência lucrativa e a racionalidade converte-se em padronização. As profundas mudanças que a racionalidade tecnológica provoca nos indivíduos fazem com que estes se envolvam na manutenção do aparato, ao mesmo tempo em que “Quanto mais racionalmente o indivíduo se comporta e quanto mais devotadamente se ocupa de seu trabalho racionalizado, tanto mais sucumbe aos aspectos frustrantes desta racionalidade” (Marcuse, 1999a, p. 81).

O conjunto dessas transformações sociais por meio das quais o poder do aparato cresce na mesma proporção em que o indivíduo livre e autônomo sucumbe, incluem as contribuições da psicologia industrial ao engrandecimento e manutenção do aparato, presentes nas transformações que esta opera sobre o comportamento dos indivíduos, convertendo o desempenho humano em uma sequência de reações confiáveis. As transformações no comportamento dos indivíduos no trabalho promovidas pela psicologia industrial foram direcionadas pelo processo da máquina que “impõe aos homens os padrões do comportamento mecânico e as normas de eficiência competitiva” (Marcuse, 1999a, p. 82). Assim, as aplicações práticas da Psicologia na indústria mostram sua utilidade ao aparato pelo conjunto de operações que promovem, ao mesmo tempo, a adaptação dos indivíduos às necessidades que se lhes são impostas de fora para dentro e à progressiva perda da individualidade e da autonomia.

Pode-se perceber, portanto, a função exercida pela psicologia industrial na manutenção de um sistema de vida criado pela indústria moderna e que parte do princípio da justificação da constante necessidade de renúncia à liberdade individual. A razão como racionalidade tecnológica aparece como a constante perpetuação desse sistema de vida baseado nos princípios da mais alta eficácia, conveniência, eficiência e controle hierárquico sobre os homens.

A união entre ciência e interesses industriais é considerada por Marcuse (1999a) sob a forma do “gerenciamento científico” de Taylor. O gerenciamento científico guiado pelos interesses da racionalidade técnica define leis naturais que regem a disciplina fabril e as condutas individuais, tanto de diretores quanto de operários. O desenvolvimento da individualidade dos trabalhadores é compreendido como o resultado bem sucedido do controle hierárquico desenvolvido pela ciência com o objetivo de proporcionar a eliminação do desperdício, a intensificação da produção e padronização do produto.

Na sociedade contemporânea, nem mesmo os valores de verdade críticos estão imunes à racionalidade tecnológica e a impotência social do pensamento crítico se deve a um conjunto de fatores, dentre os quais se destacam, como o de maior importância, o crescimento do aparato

industrial e seu controle que se expandiu para os mais diferentes aspectos da vida. Ocorre um processo de internalização da autodisciplina, do autocontrole e do ajustamento do comportamento humano no sentido de manutenção da ordem e do funcionamento do aparato, que se converte na manutenção de sua própria vida. Outro fator que influi na impotência social do pensamento crítico é a incorporação das forças sociais de oposição ao aparato. Assim, o crescimento do aparato industrial e da grande massa de seus dependentes sustenta e reforça a estrutura da sociedade individualista, e intensifica o isolamento dos indivíduos que apenas buscam seus interesses próprios.

Interessa ao aparato que o indivíduo seja reduzido a membro da multidão e torne-se “sujeito padronizado da autopreservação bruta” (Marcuse, 1999a, p. 89). Como decorrência dessa busca competitiva dos indivíduos pelo interesse próprio e da redução da individualidade à autopreservação padronizada, ocorre uma liberação de impulsos agressivos de sujeitos isolados que competem entre si, o que poderia explicar os episódios nos quais as explosões de ódio “são prontamente direcionadas contra os competidores mais fracos e os “forasteiros” de destaque (judeus, estrangeiros, minorias nacionais)” (Marcuse, 1999a, p. 90).

A psicologia aplicada ao treinamento vocacional também demonstra sua utilidade ao incremento e manutenção do aparato na medida em que modela o comportamento do homem para o desempenho de uma determinada tarefa. Disso decorre considerar a própria Psicologia como tecnologia, pois:

As habilidades desenvolvidas por esse tipo de treinamento faz da “personalidade” um meio para atingir fins que perpetuam a existência do homem como instrumentalidade, que pode ser substituída a qualquer momento por outras instrumentalidades do mesmo tipo. Os aspectos psicológicos e “pessoais” do treinamento vocacional são mais enfatizados quanto mais são submetidos à arregimentação e quanto menos tenham a oportunidade de um desenvolvimento livre e completo. O “lado humano” do empregado e a preocupação com suas atitudes e hábitos desempenham um importante papel na mobilização total da esfera privada para a produção e a cultura de massas. A psicologia e a individualização servem para consolidar a confiabilidade estereotipada, pois dão ao objeto humano a sensação de que ele se amplia ao desempenhar funções e respostas exigidas. (Marcuse, 1999a, p. 89-90).

O treinamento vocacional promove uma regressão na medida em que a personalidade é aprisionada na função, ou seja, a personalidade completa perde lugar para a especialidade com seus conhecimentos restritos aos conhecimentos técnicos. Além disso, também o comportamento do indivíduo, sua espontaneidade e experiências são dirigidos ao desempenho da função no processo produtivo. Em consequência do que se expôs, talvez se possa considerar que o treinamento vocacional empreendido pela Psicologia busca principalmente a transformação do

indivíduo em trabalhador padronizado, ou seja, um trabalhador adaptado, competitivo, isolado, submisso e hostil. Diante disso, novamente sustentamos a necessidade de analisar criticamente a ciência e suas aplicações práticas, em especial a Psicologia aplicada ao trabalho, com o intuito de investigar se suas funções sociais permanecem inalteradas ou se houve alterações em relação ao papel que ela desempenha no processo produtivo.

Sobre a função da técnica e da tecnologia na sociedade contemporânea e sua relação com o processo de formação do indivíduo Marcuse (1999a) procura mostrar que cresce o individualismo à custa da individualidade. O individualismo aparece como “a forma que a liberdade assume em uma sociedade na qual a aquisição e utilização da riqueza dependem do trabalho competitivo” e, por esse motivo, o mundo do indivíduo apresenta-se como “... incessante luta entre ser humano e natureza, na qual as forças humanas sejam liberadas para distribuir e administrar a escassez” (Marcuse, 1999a, p. 99). O indivíduo subsumido na multidão é facilmente manipulável para atender ao esquema fixo da padronização que faz com que o interesse do indivíduo oponha-se ao seu desempenho social cotidiano que lhe exige constante adaptação e maleabilidade às exigências do aparato econômico. O tipo dominante de indivíduo na sociedade contemporânea é o tipo maleável e adaptável, um indivíduo associado em massa, alvo fácil de coordenação pelo processo tecnológico.

A sociedade contemporânea toma a padronização dos mais diferentes aspectos da vida como única forma de existência e as transformações operadas sobre os indivíduos se manifestam sob a forma de características desejáveis para a manutenção do aparato econômico. Dessa forma, tanto a competitividade, o isolamento, a agressividade quanto a indiferença, a maleabilidade e o individualismo aparecem como as novas características individuais produzidas e apropriadas pelo aparato econômico e que dizem respeito tanto aos trabalhadores, quanto aos gerentes e aos especialistas. Em relação à divisão social do trabalho, observa Marcuse (1999a), gerentes e especialistas utilizam seu poder, suas habilidades e seus conhecimentos em favor da manutenção do aparato econômico, voltando-se prioritariamente para o controle técnico dos fatos.

A abrangência da padronização estabelecida pela racionalidade tecnológica atinge a produção, o consumo, os diferentes equipamentos e a disseminação de conhecimentos, dando a impressão de que a hierarquia e o controle social, mais do que necessários, são indispensáveis e insubstituíveis. A função assumida pelo gerente e sua importância na manutenção do aparato atestam a eficácia da lógica da dominação. Os gerentes constituem “um grupo segregado e privilegiado entre o capital e o trabalho. Seu poder e a admiração que inspira derivam não de seu desempenho tecnológico real, mas de sua posição social e esta se deve à organização dominante da produção” (Marcuse, 1999a, p. 97).

Para empreender a crítica da racionalidade tecnológica é fundamental a percepção do caráter paradoxal da padronização cultural que aponta tanto para a abundância potencial quanto para a pobreza real. Esse caráter paradoxal da atual forma de organização social se apresenta também no papel assumido pela técnica e pela tecnologia na sociedade, uma vez que, ao mesmo tempo que exerce função ideológica, também estão contidos na técnica os instrumentos potenciais que poderiam libertar o homem da escassez. A técnica só impede a livre realização humana porque está presa ao aparato social que perpetua a escassez. Além disso, como afirma Marcuse (1999a), o progresso tecnológico poderia abolir os objetivos competitivos, livrar os homens do reino das necessidades e possibilitar que eles “individualizassem” a esfera de sua realização humana.

Nesses termos, a Psicologia tanto pode ser aplicada ao trabalho com o objetivo de promover a manutenção dos interesses do capital, quanto pode se envolver com os interesses do desenvolvimento dos homens que trabalham, considerando-se, para tanto, como um ponto de partida, a não cooperação com os imperativos de supressão da liberdade e da autonomia por meio da docilização do indivíduo, do incentivo ao conformismo ou de sua infantilização. Muito provavelmente a Psicologia poderá contribuir com a promoção da saúde do indivíduo, desde que não incorpore a saúde do trabalhador como mais um elemento do processo produtivo a ser administrado.

A maneira como a ciência em geral, inclusive a Psicologia, nesta sociedade, passa a se apresentar como instrumento útil para a manutenção do modo de vida unidimensional (Marcuse, 1967) contribui para o caráter regressivo da sociedade industrial, reafirmado na irracionalidade de sua produtividade que se opõe ao livre desenvolvimento das necessidades e faculdades humanas. O caráter irracional se mostra na paz mantida pela ameaça da guerra, no crescimento dependente da repressão das possibilidades de suavizar a luta do homem pela existência e na incomensurável dominação da sociedade sobre o indivíduo.

O caráter regressivo da sociedade industrial é a forma de cristalizar a realidade tal qual se apresenta sob os ditames do aparato econômico, impedindo a transformação qualitativa da sociedade que poderia viabilizar novas formas de existência humana para além da dominação. Essa forma única de apresentação da realidade representa o que Marcuse (1967) denomina de “caráter unidimensional” da sociedade que promove a progressiva integração das diferentes instâncias que a compõem, promovendo a unificação das diferenças, das oposições, dos antagonismos e dos conflitos, tornando-a um sistema homogêneo e harmonioso, perdendo os elementos que constituem sua dimensão crítica.

As novas formas de controle da sociedade industrial se apresentam sob a aparência da racionalidade, uma vez que a “falta de liberdade confortável, suave, razoável e democrática prevalece na civilização industrial desenvolvida, um testemunho do progresso técnico” (Marcuse, 1967, p. 23). A adesão ou conformismo dos indivíduos ocorre à medida que a sociedade concede prazeres que promovem a coesão e o contentamento sociais e o mundo ao qual o indivíduo deve adaptar-se não se mostra essencialmente hostil, embora mantenha a todos sob ameaça constante. Deste modo, a integração dos indivíduos ao aparato e a justificativa da dominação apresentam-se como racionais. Por isso:

Uma falta de liberdade confortável, suave e democrática prevalece na civilização industrial desenvolvida, um testemunho de progresso técnico. De fato, o que poderia ser mais racional do que a supressão da individualidade na mecanização de desempenhos socialmente necessários, mas penosos; a concentração de empreendimentos individuais em organizações mais eficazes e mais produtivas; a regulamentação da livre competição entre sujeitos econômicos desigualmente equipados; a redução de prerrogativas e soberanias nacionais que impedem a organização internacional dos recursos (Marcuse, 1967, p. 23).

A sociedade industrial apresenta suas amplas capacidades de satisfação das necessidades individuais e com isso exige a aceitação de seus princípios ao mesmo tempo que reduz a oposição. Seu caráter totalitário reafirma insistentemente a inutilidade de oposição ao sistema de vida definido pelo aparato e apesar dos processos tecnológicos de mecanização e padronização da sociedade atual já conterem os elementos que poderiam libertar o homem do trabalho e das necessidades heterônomas, permanece seu aprisionamento pelos mecanismos do aparato. Para Marcuse (1967) o trabalho na sociedade industrial é labuta desagradável, mas necessária à autoconservação. Pelo aprisionamento promovido pelo trabalho, a liberdade do homem converte-se em liberdade de competir pela venda da força de trabalho. A nova liberdade do homem é, portanto, sua equiparação à máquina.

O totalitarismo como forma de controle da sociedade administrada difunde não somente o conformismo e o cancelamento de oposição eficaz ao todo, mas, também, a manipulação das necessidades materiais e intelectuais “que perpetuam formas obsoletas da luta pela existência” (Marcuse, 1967, p. 26). Quanto mais as formas de controle perpetuam as falsas necessidades, produto de uma sociedade que exige a prevalência de necessidades repressivas que se impõem de modo cada vez mais abrangente, tanto mais o indivíduo perde a capacidade de discriminar entre falsas necessidades e as que são verdadeiras. Como se vê, as falsas necessidades são heterônomas, visto que possuem um conteúdo e função social que representam forças externas ao indivíduo e sobre as quais ele não tem nenhum controle. Por esse motivo são regressivas à

medida que representam o conjunto de necessidades impostas ao indivíduo. São aquelas que representam a labuta, a agressividade, a miséria e a injustiça.

A eficácia dos controles da sociedade industrial é atestada pela espontaneidade com que o indivíduo reproduz as necessidades impostas. Tal eficácia dos controles mostra-se também pelo aplanamento dos contrastes e conflitos, elemento que caracteriza a ideologia da equalização das distinções. A sociedade unidimensional, para a qual as necessidades sociais e individuais se identificam, mostra o caráter irracional de sua racionalidade à medida que o mundo objetivo se apresenta como uma extensão da mente e do corpo humano. As pessoas se reconhecem em suas mercadorias e nelas encontram sua alma, aceitam que a lei das coisas e que os objetos modelem suas vidas. A alienação tornou-se inteiramente objetiva e a falsa consciência de sua racionalidade se torna a verdadeira consciência (Marcuse, 1967).

O controle social está ancorado nas novas necessidades que a própria sociedade produz. Na sociedade contemporânea, a estrutura e eficiência técnicas do aparato produtivo e destrutivo são formas de sujeição da população à divisão social do trabalho que se faziam presentes desde o período pretérito. Os controles sociais são tecnológicos em um novo sentido na medida em que parecem ser a própria personificação da *ratio* que apresenta toda contradição como irracional e toda oposição como inútil. Além disso, desaparecem as forças históricas da sociedade que em outros momentos representaram a oposição à realidade e vislumbraram a possibilidade de novas formas de existência. A sociedade industrial, totalitária e unidimensional mobiliza homens e natureza, corpo e mente, coisas e criaturas em sua defesa e preservação. Até mesmo as forças de oposição que antes eram representadas por diferentes grupos políticos e pela classe trabalhadora tornaram-se indiferençáveis (Marcuse, 1967).

Quanto à tendência histórica da razão reduzir as qualidades do mundo ao aspecto quantificável, a fim de converter tudo em equivalentes, há que se notar que o novo padrão de pensamento e comportamento unidimensionais reduz toda qualidade e distinção do mundo a um conjunto de operações e comportamentos passíveis de representação e que coadunem com a unidade do sistema social, portanto, com a racionalidade tecnológica. Esta, por sua vez, é indissociável das ciências, incluindo a ciência do comportamento, cuja resultante é a que se segue:

A insistência nos conceitos operacional e behaviorista se volta contra os esforços para libertar o pensamento e o comportamento *da* realidade dada e *para* as alternativas suprimidas. A Razão teórica e prática e o behaviorismo acadêmico e social se encontram em campo comum: o de uma sociedade avançada que transforma o progresso científico e técnico em instrumento de dominação (Marcuse, 1967, p. 35, grifos no original).

A racionalidade tecnológica imanente à sociedade industrial promove a dissociação entre o progresso e as possibilidades de melhorar a condição humana, na mesma medida em que promove a incorporação da tecnologia e da ciência para a dominação crescente e eficaz do homem e da natureza. No entanto, a indissociabilidade entre ciência e tecnologia não precisa seguir inexoravelmente esse percurso, pois ela pode atuar para a pacificação da existência entre os homens e a natureza, desde que se admita que a “Organização para a paz é diferente de organização para a guerra; as instituições que serviram à luta pela existência não podem servir à pacificação da existência. A vida como um fim é qualitativamente diferente da vida como um meio” Marcuse (1967, p.36).

Em movimento contrário à concepção da vida como um fim, a integração capitalista movida pelo materialismo acumulativo mobiliza as energias disponíveis tanto para o controle de possíveis inimigos que ameaçam a coesão do sistema quanto para a manutenção da produção.

Cabe, agora, destacar que relativamente à transformação qualitativa da sociedade e às perspectivas de contenção dessa transformação, o que está em jogo é a própria estrutura tecnológica que repousa sobre a racionalidade técnica fazendo com que a manipulação das necessidades perpetue a maneira de trabalhar como uma adaptação ao processo mecânico, conforme tão bem expressa a “gerência científica”.

Para manter a dominação, a violência torna-se argumento dos homens no trabalho enquanto a satisfação das necessidades humanas “tornam a servidão aceitável e talvez até mesmo imperceptível, e concretiza esse fato no próprio processo de produção” (Marcuse, 1967, p. 42).

É de se destacar, também, que sob o impacto do processo de produção industrial as classes trabalhadoras dos setores avançados da civilização estão sofrendo profundas transformações das quais são destacáveis quatro fatores principais (Marcuse, 1967).

O primeiro fator que promove uma das transformações na classe trabalhadora é a crescente mecanização do trabalho no capitalismo desenvolvido. Se anteriormente, no capitalismo concorrencial, o elemento material tangível da escravidão e alienação salarial era a quantidade e a intensidade de energia física consumida no trabalho e que impingia a dor física e a miséria no trabalho, a partir da mecanização se mantém a exploração, mas se alteram a atitude e a condição do explorado.

A tecnologia exige dos trabalhadores o automatismo das reações e, em decorrência, o aprisionamento de cada um em ocupações que preenchem toda a vida imediata, entorpecendo-os e exaurindo-os cada vez mais, por causa do aumento na velocidade do trabalho, intensificando os controles e o isolamento dos trabalhadores. A tecnologia requer a exploração de aptidões técnicas e mentais muito mais do que a energia física. Além disso, uma vez que a indústria é

tomada como modelo de vida e organização social, o trabalho que se estrutura pela padronização e pela rotina abrange todos os tipos de ocupações. Como aspectos negativos da automatização que predominam na realidade contemporânea, o autor analisa ainda que:

Na situação atual, as características negativas da automatização predominam: aceleração do trabalho, desemprego tecnológico, revigoramento da posição da gerência, impotência e resignação crescentes por parte dos trabalhadores. As possibilidades de promoção diminuem, porquanto a gerência prefere engenheiros e diplomados por universidades (Marcuse, 1967, p. 47).

O segundo fator que promove transformações na classe trabalhadora diz respeito à tendência assimiladora do capitalismo desenvolvido que se manifesta na estratificação das ocupações. As ocupações vinculadas ao controle do trabalho aumentam, uma vez que reduz a autonomia profissional. Como afirma Marcuse (1967):

A máquina afirma sua maior dominação ao reduzir a “autonomia profissional” do trabalhador, integrando-o com outras profissões que sofrem e dirigem o conjunto técnico, no quanto se torna, ela própria, um sistema de ferramentas e relações mecânicas, indo, assim, mais além do processo de trabalho individual (Marcuse, 1967, p. 45).

O processo de automatização põe fim à medição do trabalho, uma vez que não se pode medir mais o rendimento de um homem separado da máquina. O que se mede é a utilização do equipamento e, com isso, coloca-se em suspensão a lógica que guiava o sistema de pagamento de salários e ordenados.

O terceiro fator de transformação da classe trabalhadora refere-se à mudança de atitude e a consciência do trabalhador que se apresenta, no capitalismo desenvolvido, como assimilação e integração ao processo produtivo expresso nos mais diferentes aspectos da vida (fábrica, lazer, necessidades, aspirações, padrão de vida e política). A adesão dos trabalhadores mostra-se na sofreguidão em compartilhar a busca de soluções aos problemas da produção e o desejo de participar do incremento do processo produtivo, oferecendo-se prontamente como seu instrumento.

O quarto fator de transformação da classe trabalhadora diz respeito ao enfraquecimento da posição negativa da classe trabalhadora, uma vez que esta não mais representa uma oposição à realidade social. A falta de oposição dos trabalhadores é reforçada pelo fato de que a dominação se transfigura em administração empreendida pelas gerências e pela direção. Assim, sob a fachada da racionalidade objetiva todos os homens envolvidos no processo de produção, tanto os senhores quanto os servos, tornam-se alvos de administração e transformam-se em

instrumentos de reprodução da desigualdade e da escravização. Todas as definições sobre os modos de vida e morte tornam-se heterônomos e os indivíduos tornam-se escravos da civilização industrial. Como afirma Marcuse (1967, p. 49), “Esta é a forma pura de servidão: existir como um instrumento. Como uma coisa”.

A manutenção da atual forma de organização social repousa no fato de que “A escravização do homem pelos instrumentos de seu trabalho continua numa forma altamente racionalizada e enormemente eficaz e promissora” (Marcuse, 1967, p. 57). Por enquanto, as perspectivas de transformação social não dão nenhum indicativo de efetivação, uma vez que a alteração do modo de vida unidimensional passa necessariamente pela busca de autonomia e autodeterminação, e por um modo de vida no qual “o trabalho pelas necessidades poderia transcender a si mesmo para o trabalho por prazer” (Marcuse, 1967, p. 62). Além disso, romper com o conforto oferecido pelas mercadorias e serviços da vida administrada requer do indivíduo o desejo e as condições objetivas de transcender a vida heterônoma que constitui a realidade atual.

Como a sociedade unidimensional tende insistentemente em produzir a redução de toda diferença qualitativa da realidade, o resultado dessa identificação social é a atrofia dos indivíduos em relação à percepção das contradições e alternativas de transcender a realidade. Só resta aos indivíduos conformarem-se à dimensão única da racionalidade tecnológica, prevalecendo assim o que o autor denomina como *Consciência Feliz*. Para ele:

A Consciência Feliz – a crença em que o real seja o racional e em que o sistema entrega as mercadorias – reflete o novo conformismo, que é uma faceta da racionalidade tecnológica traduzida em comportamento social. O conformismo é novo porque é racional em grau sem precedente (Marcuse, 1967, p. 92).

A superioridade cultural da sociedade unidimensional impõe-se na medida em que assimila, identifica e manipula todos os elementos da vida, inclusive linguagem e pensamento. A linguagem do pensamento unidimensional é abreviada e unificada. Representa a linguagem da administração total e “tende a expressar e a promover a identificação imediata da razão e do fato, da verdade e da verdade estabelecida, da essência e da existência, da coisa e de sua função” (Marcuse, 1967, p. 93).

O processo de assimilação, identificação e manipulação de todos os elementos da vida possibilita a sociedade unidimensional lançar mão do operacionalismo, a transformar o conceito em sinônimo de um conjunto de operações correspondente. Nesse sentido, o raciocínio tecnológico é regressivo porque identifica as coisas e suas funções, as palavras e os conceitos.

Desse modo, o raciocínio tecnológico “molda a expressão de um behaviorismo social e político” (Marcuse, 1967, p. 94) e o conceito:

não tem qualquer outro conteúdo que não o designado pela palavra no uso anunciado e padronizado, esperando-se que a palavra não tenha qualquer outra reação que não o comportamento anunciado e padronizado. A palavra se torna um clichê e, como tal, governa a palavra ou a escrita; assim, a comunicação evita o desenvolvimento genuíno do significado (Marcuse, 1967, p. 94-95).

A sociedade unidimensional, ao promover a unificação dos opostos e a manipulação regressiva da linguagem, atesta a eficácia da ideologia da racionalidade tecnológica à medida que as mentiras que ela sustenta têm aceitação geral pela opinião pública. Por isso, a linguagem da sociedade unidimensional abrevia e impede o pensamento, uma vez que promove a cristalização da coisa em sua função, constitui-se em uma linguagem de imitação e sustentação da realidade em decorrência do que, torna-se anticrítica e antidialética.

À sociedade unidimensional o modo de pensamento que se mostra como apropriado é aquele que compreende o real como racional. À civilização industrial, circunscrita ao caráter totalitário da racionalidade tecnológica, a Razão é destituída de seus elementos negativos e a realidade assume a conotação de verdade. A racionalidade tecnológica compromete a liberdade dos indivíduos uma vez que a realidade tomada como verdade é a realidade da dominação e assim:

A sociedade ainda é organizada de tal modo que a procura das necessidades da vida constitui uma ocupação de tempo integral e da vida inteira para classes sociais específicas, as quais são, portanto, não-livres e impedidas de ter uma existência humana. Neste sentido, a proposição clássica segundo a qual a verdade é incompatível com a escravidão pelo trabalho socialmente necessário ainda é válida (Marcuse, 1967, p. 129).

Se a verdade é a liberdade das necessidades materiais, a liberdade da labuta, constata-se, portanto, que na sociedade contemporânea os homens não estão livres das necessidades e da labuta para ganhar a vida e, por esse motivo, a verdade perde seu caráter universal, uma vez que está restrita a um grupo privilegiado. Como a labuta para ganhar a vida torna-se o destino do homem na sociedade administrada, a lógica do pensamento converte-se em lógica da dominação legitimada também pelo conhecimento científico. À medida que as qualidades são reduzidas a elementos mensuráveis e controláveis, também os elementos do pensamento podem ser cientificamente organizados conforme a realidade social.

Ainda sobre a relação entre conhecimento científico e dominação, aspecto de relevância para esta pesquisa, retoma-se a discussão anteriormente apresentada acerca da indissociabilidade

entre ciência e tecnologia na sociedade contemporânea. A esse respeito, Sass (2008a) encontra em Marx a argumentação de que o capital se apropria gratuitamente da ciência como um elemento a ser explorado, ressaltando que permanece válida a distinção entre ciência e tecnologia proposta pelo pensador alemão ao afirmar que tecnologia é ciência conscientemente aplicada à indústria.

O autor recorre também às discussões desenvolvidas por Mumford⁵ que, ao estudar a história da tecnologia como ciência da técnica, argumenta que o desenvolvimento técnico não caminhou em paralelo ou sob a dependência do desenvolvimento científico. De acordo com Sass (2008a), desse posicionamento decorrem duas consequências importantes: em primeiro lugar, mesmo considerando que ciência e tecnologia possuem histórias distintas, ambas convergem de forma acentuada e acelerada sob a égide do capital; em segundo lugar, ciência e tecnologia convertem-se em ideologia à medida que se distanciam das condições concretas que as produziram e, por isso, passam a sustentar a racionalidade técnico-científica e instrumental como única racionalidade possível.

Apesar da convergência de interesses que movem a construção do conhecimento na sociedade administrada, o autor insiste na necessidade de distinguir ciência e tecnologia. A esse propósito, afirma que:

distinguir a ciência da tecnologia e insistir sobre o caráter interessado do conhecimento, importa porque enseja ainda resistir à tendência da sociedade administrada a impor a todo custo o imperativo categórico de que só é válido o conhecimento teórico que tenha aplicação imediata, supostamente passível de ser obtido por critérios distintos e independentes daqueles adotados pela ciência. Assim como enseja resistir à tendência também acentuada, principalmente em meios acadêmicos e intelectuais, que afirma ser a ciência uma produção desinteressada de conhecimentos que nada deve à tecnologia. Pretender a fusão da tecnologia com a ciência é ideologia tanto quanto a pretensão de cindi-las em absoluto. (Sass, 2008a, p.11).

O autor admite que tanto a ciência quanto o método científico são elementos principais do esclarecimento, assim como as relações entre ciência e tecnologia, que se acentuam em função do desenvolvimento da grande indústria e da maquinaria a ela associada. O método científico convertido em método universal configura-se como “um elemento central para o

⁵ De acordo com Mumford (1982) não só a técnica, mas também todo o complexo tecnológico são elementos da cultura desenvolvida pela humanidade e que a discussão sobre técnica e tecnologia envolve tanto suas origens psicológicas e práticas quanto seus resultados estéticos e éticos. Além disso, não podem ser desconsideradas as possibilidades regressivas de muitos dos avanços técnicos que surgiram ao longo da história da humanidade. Para ele, tanto os triunfos técnicos do complexo tecnológico quanto os desperdícios, perdas, insucessos e retrocessos do mesmo são indissociáveis dos valores, desejos, costumes, idéias e escolhas da humanidade.

desenvolvimento da racionalidade tecnológica, dos mecanismos de controle social e da formação do indivíduo, inerentes à sociedade industrial e administrada” (Sass, 2008a, p.3). Nesse sentido, a ciência como caminho para a desmistificação do mundo apresenta-se como a única forma de conhecimento útil, calcado na racionalidade da mensuração, do cálculo e da classificação dos objetos.

Ainda de acordo com Sass (2008a), a teoria crítica da sociedade em consonância com as idéias de Marx afirma que a tecnologia na sociedade industrial e administrada tem como função primordial a manutenção do sistema de relações sociais e que a distinção entre ciência e tecnologia é verdadeira e falsa.

Importa, então, discutir as relações entre ciência e tecnologia no que tange às distinções e pontos de convergência que se estabelecem entre ambas, uma vez que de maneira diferenciada passam a exercer funções essenciais na sociedade industrial, tais como a determinação das condições de vida social dos indivíduos e a própria constituição da subjetividade. Assim, a distinção entre ciência e tecnologia deve ser considerada verdadeira à medida que a sociedade atual quer fazer valer predominantemente os conhecimentos imediatamente aplicáveis, refutando ou categorizando como conhecimentos que não estão inscritos no campo da razão aqueles que não se oferecem à manutenção da realidade e da vida humana tal como se apresenta na atualidade. No entanto, tal distinção é também falsa à medida que muitos dos avanços da ciência, viabilizados pelos avanços técnicos e tecnológicos, não resultam em aplicações imediatas. A esse respeito o autor comenta ainda que:

ciência e tecnologia são indissociáveis, porque uma corre para a outra, mas, mantêm-se distinguíveis à medida que a primeira por não visar o imediato é mediada pela segunda e dela extrai frutos que a impulsionam. À tecnologia e à técnica faltam o elemento decisivo de reflexão, que a ciência ainda contém (Sass, 2008a, p.12).

Tais entendimentos ajudam a compreender porque ciência e tecnologia, na sociedade administrada, sob a alegação de neutralidade, sustentam a idéia de que o progresso traz inevitavelmente benefícios para a vida. No entanto, a razão reduzida à racionalidade tecnológica predominante busca esconder o fato de que o crescente progresso tecnológico se faz dissociado da extensão de seus benefícios à humanidade. Nesse sentido, a ciência e a tecnologia apresentam-se como um fim em si mesmas e a ideologia que lhes dá sustentação é a justificativa da dominação, a crença de que permanece a necessidade de dominação do homem sobre outros homens, do homem sobre si mesmo e do homem sobre a natureza como única forma de manutenção da existência.

Das discussões teóricas apresentadas até o momento sobre a construção de conhecimento na sociedade guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica e, em especial, as críticas à Psicologia aplicada ao trabalho, vale enfatizar que, na sociedade atual, o conjunto das experiências humanas perde importância para o aparato técnico que passa a direcionar a visão da realidade e a condução da vida, ao mesmo tempo em que impede a percepção das contradições presentes na sociedade contemporânea. A técnica assume importante função na manutenção do conjunto de relações sociais, uma vez que o desenvolvimento da razão técnica permite “que o indivíduo viva mais, mas sem perspectivas que não as do mundo do trabalho alienado” (Crochík, 1999, p.262).

Em relação ao exagero da visão técnica da realidade e do caráter totalitário assumido pela técnica reafirma-se a necessidade de conhecer o conjunto de condições históricas e sociais que promovem uma constante regressão do conhecimento humano ao conhecimento que rapidamente demonstra sua utilidade para a lógica da sociedade industrial. O conhecimento considerado útil, do ponto de vista da racionalidade tecnológica, é aquele que se volta ao campo das aplicações práticas no sentido da manutenção da sociedade atual.

Contrariamente às posições que defendem a neutralidade da ciência e da tecnologia, interessa discutir, nesta pesquisa, em que medida o conhecimento e suas aplicações práticas assumem função ideológica, ou seja, função de controle dos indivíduos mediante a justificativa da dominação. O capítulo que se segue apresenta pesquisas contemporâneas e referências históricas sobre a Psicologia aplicada ao trabalho e analisa alguns momentos em que esta se apresenta como tecnologia que se volta ao aumento da produtividade e controle do homem no trabalho.

CAPÍTULO 1

IDEOLOGIA DA RACIONALIDADE TECNOLÓGICA E A PSICOLOGIA APLICADA AO TRABALHO

... as perguntas críticas que os psicólogos devem se formular a respeito do caráter de sua atividade e, portanto, a respeito do papel que está desempenhando na sociedade, não devem centrar-se tanto no onde, mas no a partir de quem; não tanto em como se está realizando algo, quanto em benefício de quem; e, assim, não tanto sobre o tipo de atividade que se pratica (clínica, escolar, industrial, comunitária ou outra), mas sobre quais são as conseqüências históricas concretas que essa atividade está produzindo.

(Martin – Baró, 1997, p.22)

Conhecer a maneira como se estrutura o conhecimento científico guiado pela razão esclarecida representa o caminho da reflexão crítica sobre as posições assumidas pela psicologia aplicada ao trabalho no Brasil. A Psicologia, como elemento do esclarecimento, contém as possibilidades de contribuir para o desenvolvimento humano pela conquista de autonomia e emancipação, bem como contém as possibilidades de promover a regressão dos indivíduos no trabalho à medida que colabora com a manutenção da dominação, da heteronomia, da falta de liberdade e da imobilidade em relação ao pensamento e ação.

Este capítulo tem o objetivo de apresentar pesquisas contemporâneas que discutem a atuação de psicólogos na área organizacional e do trabalho, enfatizando a função ideológica assumida pela psicologia aplicada ao trabalho no Brasil. Destacam-se, ao longo da história da psicologia aplicada ao trabalho, no país, aspectos que evidenciam sua utilização como tecnologia voltada ao incremento dos interesses do sistema produtivo, ou seja, como um conjunto de conhecimentos e práticas que mostra sua utilidade na defesa do capital e da manutenção das relações sociais estruturadas a partir da justificação da dominação.

Para situar, de início, a discussão, recorre-se à mitologia grega, especificamente, ao mito de Procusto que conta a trajetória de um famoso salteador que vivia na Ática e era conhecido por sua inacreditável crueldade. Ele espreitava os viajantes e forçava-os a se deitarem em um leito de ferro. O viajante era obrigado, em quaisquer circunstâncias, a se adaptar perfeitamente às dimensões da cama. Se o viajante fosse menor do que as dimensões da cama, era esticado através de um sistema de cordas e roldanas. Se o viajante fosse maior do que o leito, parte de suas pernas

eram cortadas. Poucos eram os viajantes que conseguiam sobreviver ao leito de Procusto. Na mitologia, o cruel salteador foi morto por Teseu, tendo sido obrigado a experimentar o leito de ferro que impingia às suas vítimas.

A expressão “leito de Procusto” tem sido amplamente utilizada nas várias discussões em que haja a imposição de um padrão aplicado à força, sem o respeito às diferenças individuais ou situações específicas. A aproximação à perspectiva apontada pelo mito pode se apresentar toda vez que se adotem perspectivas teóricas e metodologias acríticas e adaptativas, sejam da própria Psicologia ou de outras áreas de conhecimento que não levem em consideração a dimensão política da atuação profissional. Por isso, o principal questionamento que mobiliza esta pesquisa é o de saber em que medida a psicologia aplicada ao trabalho se converte em leito de Procusto, em instrumento de subordinação e adaptação de indivíduos, de pensamentos, de sentimentos, de formas de relacionar e de compreender a realidade do homem que trabalha na sociedade contemporânea.

A psicologia aplicada ao trabalho no Brasil tem uma história que antecede à regulamentação da profissão no país. Como bem mostram Silva (1992) e Motta (2004), o compromisso dessa área de conhecimento e campo de atuação com o trabalho e o progresso econômico e tecnológico já estavam muito claramente delimitados no país desde a década de 1930. É antiga e insistente a demanda à área de conhecimento e aos seus profissionais com a finalidade de controlar, avaliar, adaptar e conformar o trabalhador para atender às exigências do sistema produtivo, assim como não são recentes as críticas feitas por Marcuse (1999a) sobre a contribuição da psicologia industrial para instrumentalizar as práticas tayloristas e promover o ajuste dos trabalhadores, conforme discutido anteriormente.

A regulamentação da Psicologia como profissão no Brasil ainda não completou meio século, mas não têm sido poucas as discussões acerca dos campos de atuação, das práticas emergentes, dos referenciais teóricos, das dimensões éticas, dos compromissos políticos e sociais da Psicologia, das consequências da atuação profissional dos psicólogos para a sociedade brasileira e da Psicologia como ciência e como profissão. Apesar disso, há muito que avançar ainda nas discussões sobre a atuação dos psicólogos.

Pode-se encontrar em Mello (1975) reflexões que ajudam a pensar em maneiras de transpor o obstáculo da prática que invalida a reflexão teórica e distancia o profissional da reflexão e da crítica. A proposta de análise da Psicologia como profissão encaminhada pela referida autora parte de duas perspectivas: a primeira considera a profissão como uma modalidade de aplicação de conhecimento científico e a segunda perspectiva analisa a relação

entre profissão e sociedade. Sobre essa segunda perspectiva, os comentários são dirigidos aos rumos que a atuação profissional pode tomar:

Nossa análise está sobretudo interessada em discutir o futuro da profissão segundo as possibilidades que se abrem diante de nós: mantermos e fortalecermos suas tendências atuais; deixarmos o ajustamento entre as necessidades da profissão e as necessidades da sociedade aos cuidados do próprio processo de crescimento de ambas, ou procurarmos modificar os fatores que criaram e que sustentam suas tendências atuais com vistas à expansão e à diversificação dos serviços prestados pelos psicólogos à comunidade. Parece, por si mesmo evidente, que o aparecimento de uma nova profissão está relacionado com problemas e necessidades sociais, para os quais se busque solução. Uma profissão, que atenda a essas necessidades, atua significativamente no plano social. Se não atende, ou o faz de maneira inadequada, o futuro da profissão está em jogo. Um primeiro passo, para que a profissão possa atuar adequadamente, parece ser o conhecimento das necessidades sociais que provocaram a aplicação das técnicas psicológicas (Mello, 1975, p.12-13).

As considerações de Mello (1975) apontam para a importância de um exame detalhado acerca da relação que uma profissão estabelece com a sociedade. No entanto, é preciso examinar não só a profissão, mas também analisar a sociedade na qual está inserida. As demandas sociais dirigidas a uma profissão e por ela acolhidas estão diretamente ligadas à forma como a sociedade está organizada e às forças econômicas, políticas, históricas e científicas que a compõem. Além disso, não se pode deixar de considerar que a função social de uma profissão se define de acordo com o momento histórico em que está inserida. No entanto, ao atender as demandas da sociedade contemporânea, a profissão pode estar muito mais voltada ao caráter regressivo de uma sociedade na qual o progresso e o desenvolvimento tecnológico permanecem dissociados antes do que unidos para promover um desenvolvimento humano livre. Por isso, não é possível deixar de lado a análise e a reflexão crítica acerca das necessidades criadas e impostas pelo atual modo de organização social, não só para a Psicologia, mas para os mais diferentes campos do conhecimento.

A discussão acerca da Psicologia como ciência e como campo de aplicações práticas não é simplesmente uma questão de estabelecer os limites que marcam as distinções entre ambas. Mais do que afirmar que existe diferença entre a Psicologia como ciência e como atividade profissional, interessa-nos compreender tal diferenciação “como dois momentos de uma relação tensionada, por vezes antagônica, que produz contradições entre a ciência e a atividade profissional” (Sass, 1988, p.196). Analisando os vários elementos que constituem esse tensionamento na relação entre ciência e as aplicações práticas do conhecimento, Sass (1988) evidencia alguns aspectos fundamentais que orientam as discussões sobre o assunto: a) a

Psicologia nasce num momento em que as condições históricas e sociais estavam profundamente marcadas pelo desenvolvimento e apropriação de conhecimentos que rapidamente mostrassem sua utilidade ao processo produtivo por meio das “aplicações práticas”; b) o campo profissional da Psicologia é determinado pela divisão social do trabalho na sociedade industrial; c) o processo de racionalização do trabalho na sociedade capitalista promove o desenvolvimento de vários conhecimentos e várias ciências, mas exige que tais conhecimentos se convertam em técnica de organização do trabalho.

Sass (1988) aponta, ainda, que os principais debates que ocorrem em virtude desse tensionamento entre ciência e profissão nada mais são do que formas caricaturais que apresentam o psicólogo como vilão ou como herói. Em alguns debates, afirma-se que tanto a Psicologia quanto os psicólogos são impedidos de atuar com vistas à emancipação humana por conta dos impedimentos colocados pela sociedade ou pelo capital. Outras perspectivas afirmam que os conhecimentos produzidos pela Psicologia são inadequados e elitistas, oferecendo-se ao controle ideológico das massas. Dessa perspectiva, a Psicologia e seus conhecimentos é que representam impedimentos para a ação transformadora do psicólogo. Uma terceira perspectiva de debates afirma que os obstáculos não estariam nem na Psicologia nem nas instituições. Ao contrário, os obstáculos estariam na ação de profissionais que insistem em lidar com os indivíduos de forma isolada.

Das análises empreendidas por Sass (1988) ressalta-se a necessidade de considerar os diferentes elementos que compõem o tensionamento entre ciência e profissão. Eleger uma das perspectivas parciais de análise por ele mencionada nada mais é do que promover a busca por um culpado, ou nos termos adequados à sociedade administrada, o depositário do insucesso. Atribuir a responsabilidade das tensões existentes entre ciência e suas aplicações práticas a um único elemento isolado, seja a Universidade, o psicólogo, a Psicologia, a sociedade, ou as organizações, nada mais é do que desviar o foco de análise da necessidade de empreender a reflexão, a crítica e a resistência ao conjunto de relações sociais que dissociam os conhecimentos da vida dos indivíduos. Vale ressaltar que o autor alerta “para as necessárias reflexões sobre as potencialidades da Psicologia e as contradições outras da sociedade” (Sass, 1988, p.209), o que possivelmente levará a uma mobilização política voltada para superar uma atuação privatista, clínica e individualizante.

Em relação à psicologia aplicada ao trabalho, não são pequenas as manifestações de preocupação expressas por diversos profissionais que buscam uma articulação com o meio acadêmico, seja por intermédio de pesquisas e publicações em periódicos científicos, livros, capítulos de livros, seja por meio de relatórios de pesquisas e de discussões realizadas em

eventos promovidos nas áreas de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Psicologia Social, Sociologia e Saúde Coletiva, que vêm propiciando discussões sobre a saúde do trabalhador e a atuação de psicólogos relacionadas a essas questões.

Da década de 1970 em diante, várias pesquisas e discussões têm sido realizadas na área de psicologia aplicada ao trabalho, seja por psicólogos que buscam investigar a atuação profissional em suas pesquisas, seja a partir de reflexões sobre suas práticas profissionais¹, ou pelos Conselhos Regionais e pelo Conselho Federal de Psicologia², a fim de traçar um perfil da profissão no Brasil. Tais investigações incluem desde os locais e campos de atuação, o processo de formação profissional, os vínculos de trabalho, as condições de trabalho, a satisfação em relação à atuação, até as críticas dirigidas aos modelos de atuação e ao papel social que a Psicologia vem desempenhando junto à população brasileira.

Do último bloco de pesquisas mencionadas e vinculadas diretamente aos conselhos profissionais, cabe destacar que os resultados indicam a psicologia aplicada ao trabalho como uma das três grandes áreas de atuação profissional do psicólogo no Brasil. A maior área de atuação do psicólogo brasileiro destacada nas pesquisas é a “Psicologia Clínica”, seguida pelas áreas de “Psicologia Organizacional” e “Psicologia Escolar”, que se alternam no segundo e terceiro lugares, conforme as diferentes regiões do país. No último levantamento realizado pelo CFP, em 2000, o bloco de atividade profissional intitulado como “Atividade Educacional/Pesquisa” e o bloco de atividade profissional intitulado “Psicologia Organizacional” apareceram juntas na segunda posição entre as principais áreas de atuação na Psicologia, seguindo a “Psicologia Clínica” que permanece na primeira posição.

Os trabalhos de Bastos e Gomide (1988); Botomé (1988) e Bastos (1992) analisam algumas características da atuação dos psicólogos na área de Psicologia organizacional que merecem ser evidenciadas em virtude do índice de insatisfação manifestado pelos profissionais que nela atuam. Como já se disse, trata-se da segunda maior área que absorve profissionais de Psicologia no Brasil e caracteriza-se como uma área de atuação em que o psicólogo vive menores problemas em relação à instabilidade profissional, uma vez que a natureza dos vínculos

¹ Dentre as pesquisas consultadas podemos citar os trabalhos de Bergamini (1972); Mello (1975); Batitutti (1978); Malvezzi (1979, 1990, 1992); Codo (1984, 2001); Andrade (1986); Bastos (1987, 1988, 1990, 1992); Sato (1988); Moura (1989); Figueiredo (1989 a e b, 1990); Bastos e Gomide (1989); Borges-Andrade (1989, 1990 a e b); Bastos & Galvão – Martins (1990); Silva (1992); Zanelli (1984, 1986, 1993, 2002); Azevedo (1993, 1994, 1995); Bazzo (1997); Imbrizi (1997, 2005); Goulart & Sampaio (1998); Tonelli (2000); Azevedo & Botomé (2001); Motta (2004); Sato & Schmidt (2004); Heloani e Capitão (2003); Heloani (2005, 2007); Sass (2005); Sato e Bernardo (2005).

² Conselho Federal de Psicologia (1988); Conselho Federal de Psicologia (1992); Achcar (1994); Sass (1995) e Conselho Federal de Psicologia (2000). Neste grupo de trabalhos, vários dos autores citados na nota anterior participam destas pesquisas com a publicação de trabalhos.

de trabalho são geralmente permanentes e o profissional trabalha em tempo integral; condição confirmada pela presente pesquisa de acordo com os resultados a serem apresentados no capítulo 3. Trata-se de uma área na qual aparecem, com mais intensidade, problemas relativos à discriminação sexual e em que se manifesta a maior insatisfação dos profissionais quanto às suas entidades representativas (sindicatos, associações, conselhos).

Apesar de ser uma área que possui remuneração média elevada, em comparação com outras áreas da Psicologia, apresenta também os níveis de insatisfação relativamente mais altos. Botomé (1988) afirma ser a área organizacional aquela em que se desenvolve, com maior clareza, os princípios capitalistas subjacentes à natureza produtiva do trabalho, pois nela o psicólogo vive mais claramente a relação patrão-empregado e a consequente possibilidade de exploração de seu trabalho. A esse respeito, o autor comenta ainda que:

Estão na área organizacional os maiores contingentes dos que desejam mudar-se desta área ou mesmo de profissão. Paradoxalmente, a insatisfação maior com ela talvez esteja relacionada ao fato de ser a mais atrativa financeiramente e de ter mais ofertas no mercado de trabalho. Muito mais psicólogos nela aportaram, mesmo não desejando esse tipo de atuação. Como consequência, é nela que se encontram mais descontentes, provavelmente só a espera de uma “melhor” oferta de trabalho (Botomé, 1988,p.266).

Destaca ainda que a área apresenta, à época, alto índice de abandono, equivalente ao número de profissionais que nela ingressam, o que promove uma situação de estagnação em relação ao número de psicólogos atuando na área. Retomando os dados levantados por Bastos (1992) sobre a insatisfação profissional dos psicólogos organizacionais, Azevedo (1993) sustenta a hipótese de que a razão para tal fato deve ser buscada no descompasso entre a formação do psicólogo e os problemas com que precisa lidar no exercício da profissão.

Em relação ao papel desempenhado pelo psicólogo nas organizações e sua possível associação aos motivos da insatisfação desses profissionais, Bastos (1992) comenta que:

Em síntese, a inserção do psicólogo é vista como intermediando as relações de exploração, ampliando a extração de mais-valia ou como amortecendo o impacto dos conflitos intra-organizacionais, ao colocar suas técnicas e conhecimentos a serviço do controle, dominação e manipulação do trabalhador pelo capital. O trabalho do psicólogo, como dos demais profissionais de recursos humanos, nada mais seria do que estratégias desenvolvidas pelo capital para aprofundar a exploração e fazer frente à crescente consciência dessa situação pelo operariado (Bastos, 1992, p.57).

Bastos, citado, reporta-se ao levantamento nacional realizado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), em 1988, para analisar o quadro geral de atuação dos psicólogos nas

organizações a partir das principais atividades realizadas por estes profissionais. Os dados evidenciados pelo levantamento do CFP revelam que aproximadamente 2/3 das atividades desenvolvidas encontram-se no tripé: seleção – recrutamento – treinamento, tendência já apontada por Malvezzi (1979) sobre a definição de que as atividades de recrutamento e seleção seriam definidas como próprias do psicólogo no ambiente organizacional. Assim aparecem as atividades realizadas por psicólogos nas organizações na pesquisa realizada pelo CFP (1988), por ordem decrescente de absorção: seleção de pessoal (38,4%); treinamento (15,9%); recrutamento de pessoal (11,3%); desenvolvimento de RH (DRH) (9,7%); função gerencial (4,4%); acompanhamento de pessoal (4,1%); avaliação de desempenho (2,2%); Psicoterapia (1,6%) Orientação profissional (1,6%); Plano de cargos e salários (1,6%); consultoria (1,6%) e outras (7,6%)³. A presente pesquisa confirma a predominância das atividades de recrutamento e seleção e de qualificação profissional (ações de treinamento e desenvolvimento), dentre as atividades desempenhadas por psicólogos, de acordo com os resultados apresentados no capítulo 3.

Das análises realizadas por Batitucci (1978), Malvezzi, (1979), Bastos (1987), Figueiredo (1989b), e Zanelli (2002), guardadas as diferenças de perspectiva de cada autor, é importante notar que todos, de forma geral, manifestam preocupação com um tipo de atuação dos psicólogos nas organizações caracterizada como limitada e de caráter tecnicista. Estes e outros posicionamentos dos autores são indicativos para pensar a complexidade que cerca a questão da insatisfação desses profissionais.

Batitucci (1978) considera que o modelo limitado de atuação dos psicólogos é responsável pelos estereótipos negativos cultivados em muitas organizações, tanto pelos dirigentes quanto por outros profissionais que atuam na área de recursos humanos a respeito desse profissional.

Malvezzi (1979) afirma que a atuação do psicólogo nas organizações caracteriza esses profissionais como agentes de manutenção do *status quo* porque esse profissional encontra um papel prescrito voltado para uma atuação prioritariamente técnica e afastada dos níveis decisórios das organizações. Além disso, a prescrição técnica está presente tanto nas expectativas das chefias quanto dos próprios psicólogos, ao definirem os objetivos de seu trabalho. Finalmente, o autor destaca a falta de sensibilidade do psicólogo para buscar modelos

³ Na categoria “outras” aparecem atividades como: assessoramento a grupos e chefias, assistência psicossocial, (0,9%); supervisão, análise profissiográfica/função, pesquisa (0,6%); benefícios, relações públicas, coordenação de CCQ, diagnósticos organizacionais, encontros interpessoais, planejamento e projetos (0,3%). Bastos (1992) avalia que este grupo de atividades representa um indicativo ao abandono de atividades técnicas e uma possível ampliação para a inserção do psicólogo em outras atividades no ambiente organizacional.

explicativos mais amplos da realidade na qual está inserido, o que demonstra a compreensão limitada da realidade social, organizacional e histórica da qual este profissional faz parte.

Bastos (1987) discute a atuação limitada dos profissionais da área afirmando que “Poucos profissionais rompem os estreitos limites que balisam tradicionalmente a sua competência nesse domínio, deixando de contribuir de forma mais abrangente para a gama de problemas vividos pelos indivíduos e pelas organizações” (Bastos, 1987, p.60). Afirma, ainda, que o modelo de atuação do psicólogo nas organizações, além de limitado, é também profundamente marcado pela fragmentação e por um tecnicismo que o deixa vulnerável aos modismos e “pacotes” ou “receitas” oriundas de outros contextos culturais.

Figueiredo, (1989b), atribui a esse modelo limitado e ao uso generalizado de testes importante parcela do descrédito, comprometimento da imagem profissional e subemprego vivido pelo profissional.

Por fim, Zanelli (2002), ao tratar da necessidade de ampliar o modelo de atuação, alerta para o fato de que o psicólogo deve conhecer melhor seu local de trabalho, conhecer a trama das relações de poder, estudar os conceitos e fundamentos das áreas de conhecimento paralelas, sua integração e preparar-se para lidar com as mudanças tecnológicas e sociais do processo de trabalho.

Cabe ressaltar que as preocupações expressas desta pesquisa em relação à atuação do psicólogo nas organizações não se relacionam diretamente à utilização generalizada de técnicas psicológicas, tais como os testes ou dinâmicas de grupo, ou à necessidade de lidar adequadamente com o aprimoramento e incorporação das técnicas. Tampouco estão diretamente relacionadas à necessidade do psicólogo ampliar sua atuação ao considerar um número cada vez maior de elementos do cotidiano organizacional para que possa promover a administração de conflitos, a adequação e o controle dos trabalhadores ou para responder adequadamente aos problemas de desempenho no trabalho com vistas à manutenção das relações de trabalho, das relações de poder e dos interesses do sistema produtivo. Nessa medida, as nossas preocupações centrais são direcionadas às formas de atuação do psicólogo que respondam aos requisitos de competência definidos pelas organizações e que demonstrem sua utilidade para o sistema produtivo.

A linha de discussão aqui adotada está diretamente voltada para os questionamentos de uma atuação que atenda à lógica de uma sociedade guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica. Nesse sentido, a crítica recai sobre uma atuação que se apresenta para, enfaticamente, manter as relações sociais existentes às quais a técnica é tomada como um fim em si mesma, determinada pelos interesses econômicos e distanciada da pacificação da existência e

ao desenvolvimento da humanidade. Interessa aqui refletir sobre uma atuação que se apresenta como unidimensional, na medida em que leva em consideração, prioritariamente, um aspecto da realidade, a saber, aquele que se volta aos interesses do capital, das empresas e de seus objetivos, relegando à posteridade a liberdade do indivíduo.

Parece oportuna a discussão acerca do termo utilizado para definir a área de atuação do psicólogo nas organizações. De acordo com as divisões por áreas de conhecimento em Psicologia, adotadas pelo Ministério da Educação, a área em torno da qual se articulam conhecimentos e práticas da Psicologia ao campo do trabalho é denominada como “Psicologia Organizacional e do Trabalho”. Não se poderia dizer, no entanto, que exista um consenso, entre os autores e profissionais da área, no que diz respeito ao que caracteriza a Psicologia organizacional e a Psicologia do trabalho, bem como a relação que se estabelece entre essas duas “Psicologias”, reunidas para denominar a área de atuação. Tampouco se poderia inferir um consenso entre o que configuraria distinções claras entre uma e outra. A esse respeito, retomam-se as discussões realizadas por Sampaio (1989) e Zanelli (2002) a fim de exemplificar a complexidade que envolve a denominação dessa área de atuação.

Para Zanelli (2002), a definição da área sofreu diversas mudanças ao longo de seu desenvolvimento. Durante um longo período da história da Psicologia industrial o foco de interesses do psicólogo estava voltado exclusivamente para o que acontecia no interior das organizações. Mais recentemente é que o psicólogo passou a ter maior interesse pelas relações entre o meio imediato de trabalho, a organização e seu ambiente externo, bem como aos fatores associados ao comportamento das pessoas que trabalham em organizações. Nessa medida, “A Psicologia Organizacional contemporânea enfatiza a interação das características do trabalhador, a natureza do trabalho, a estrutura organizacional e o ambiente externo” (Zanelli, 2002, p.24).

A Psicologia organizacional é, portanto, “uma área de aplicação dos princípios e métodos psicológicos no contexto do trabalho” (Zanelli, 2002, p.24), que compreende o estudo do comportamento humano nas organizações produtivas. Não se pode desconsiderar as contribuições teóricas da Psicologia organizacional, a ser compreendida tanto como disciplina científica, como profissão estabelecida e área multidisciplinar, cujos limites com outras disciplinas são eminentemente permeáveis.

O autor comenta, ainda, a respeito das diferentes nomeações dadas a conteúdos que são comuns à área e sobre o termo que define a área de atuação do psicólogo nas organizações (Psicologia Organizacional e do Trabalho) como uma adequada junção de elementos circunscritos à aplicação da psicologia ao campo do trabalho:

A denominação Psicologia Organizacional e do Trabalho, mais largamente utilizada em alguns países europeus, parece apropriada porque traz a idéia tanto dos fatores contextuais imediatos do trabalho quanto das características organizacionais que exercem influência sobre o comportamento do trabalhador. A denominação mais corrente nos Estados Unidos tem sido Psicologia Industrial e Organizacional (I/O Psychology). Psicologia Industrial, como foi chamada logo após o advento da Psicotécnica, refere-se aos conteúdos mais tradicionais de aplicação. O acréscimo do termo Organizacional pretende ampliar o conceito para o entendimento que se tem atualmente. Além das denominações referidas, pode-se encontrar Psicologia de Pessoal, Psicologia do Trabalho, Psicologia do Trabalhador, Psicologia do Comportamento no Trabalho, Psicologia Aplicada ao Trabalho, Psicologia Aplicada à Administração, Psicologia Aplicada aos Negócios, entre outras. Verifica-se, também, que muito dos conteúdos alocados sob os títulos de Psicologia ocupacional, Psicologia Social das Organizações, Comportamento Organizacional, Comportamento Humano nas Organizações, Desenvolvimento Organizacional, Teoria das Organizações, Administração de Recursos Humanos ou Sociologia Organizacional sobrepõem-se aos temas comumente tratados pela Psicologia Organizacional (Zanelli, 2002, p.25-26).

Considerando-se, ainda, a diversidade de temáticas registradas no âmbito da produção científica circunscrita ao nome genérico “Psicologia Organizacional e do Trabalho”, o autor organiza uma listagem sobre os temas predominantes da área, subdividindo-os em dois itens. No primeiro item estão listados os temas de domínio mais específico da área, compreendendo: os métodos de pesquisa em Psicologia organizacional; análise do trabalho; testes e técnicas de mensuração psicológica no trabalho; o recrutamento, a seleção e a colocação de pessoal; avaliação de desempenho; treinamento e desenvolvimeto de pessoal; desenvolvimento organizacional; solução de problemas e tomada de decisão; motivação; atitudes, satisfação, moral e clima no trabalho; conflitos interpessoais e intergrupais; liderança e influência; saúde mental e bem estar no trabalho; custos psicológicos e fisiológicos do trabalho; acidentes no trabalho; propaganda e vendas; psicologia do consumidor; sistemas homem-máquina; aconselhamento de carreira e vocacional; comunicação interpessoal nas organizações.

No segundo item estão listados os temas que também são comuns a outras áreas, tais como a estrutura e funcionamento das organizações; teorias das organizações; poder; estresse; produtividade; rotatividade e absenteísmo; trabalho e família; grupos minoritários e trabalho; aposentadoria; sistemas de remuneração e benefícios; aconselhamento no trabalho; planejamento de carreiras; relações trabalhistas; lazer e políticas públicas.

Como se pode depreender da classificação proposta pelo autor, os temas que melhor caracterizam a área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, atualmente, evidenciam que ela é, na verdade, uma continuação e ampliação da psicotécnica que chega ao Brasil no século XIX, conforme será discutido adiante. Apesar do tempo que separa a psicotécnica da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil, conforme a caracterização de Zanelli (2002), os

compromissos estabelecidos pela primeira em relação ao ajustamento dos indivíduos à indústria e ao trabalho desde o século XIX ainda permanecem válidos para esta área de atuação da Psicologia.

No entanto, esse compromisso da Psicologia aplicada ao trabalho com o ajustamento dos indivíduos à indústria e ao trabalho também estão expressos na segunda lista de temas que evidenciam sua interface com outras áreas das organizações responsáveis pelo controle e adaptação dos indivíduos às necessidades e objetivos do sistema produtivo. Considerando-se que em ambos os blocos temáticos da produção científica da área estão presentes as questões que envolvem o ajustamento dos indivíduos à lógica do capital, talvez o que de fato estabeleça a distinção entre eles seja a tradição, o domínio e a exclusividade ou não da Psicologia em relação à execução de determinadas atividades no ambiente organizacional. Ressalta-se que a divisão temática proposta pelo autor, antes de representar uma divisão formal da própria Psicologia decorrente de seu papel na indústria e outras organizações, representa, na verdade, um reflexo das demandas objetivas das indústrias e das organizações relacionadas ao controle e adaptação do homem ao trabalho.

Destaque-se, ainda, que os temas reunidos no segundo bloco chamam a atenção pela forma como os mais diferentes aspectos da vida podem ser direcionados para os objetivos de controle e dominação da força de trabalho. Desse modo, família, processos de saúde e adoecimento, grupos minoritários, lazer e políticas públicas passam a gravitar na órbita do modo como o trabalho está organizado na sociedade atual, o que representa a expressão ideológica da Psicologia.

Ao contrário do que faz Zanelli (2002), que relaciona a Psicologia Organizacional e a Psicologia do Trabalho como termos sem uma clara distinção, Sampaio (1998) estabelece uma distinção entre ambas considerando que a Psicologia do Trabalho, em seu sentido amplo, é uma disciplina em movimento, que passou por três momentos distintos, mas cujas práticas coexistem ainda hoje. Pensando na coexistência simultânea das práticas desenvolvidas em cada um desses momentos, o autor prefere utilizar o termo *face* e não *fase*, para estabelecer a seguinte caracterização:

Como Psicologia Industrial, ela desenvolveu teorias e aplicações voltadas ao aumento da produtividade do homem em postos de trabalho em um contexto taylorista – fordista. Como Psicologia Organizacional, ela também desenvolveu instrumental teórico e prático que permitia repensar as estruturas organizacionais, visando um aumento da produtividade e da satisfação do trabalhador. Como Psicologia do Trabalho propriamente dita, ela se volta à saúde mental do homem que trabalha e a dimensões esquecidas como o significado e as relações de trabalho. (Sampaio, 1998, p.37)

A primeira face da Psicologia do Trabalho seria a Psicologia da Indústria, presente ao início do século XX em países que viviam os efeitos da revolução industrial consolidada e da entrada do taylorismo em cena e que obtinham aumentos de produtividade por intermédio de técnicas de controle sobre o trabalhador e pela lógica da produção em massa. Sampaio (1998) afirma que, naquele momento, a Psicologia alia-se aos interesses das indústrias, instrumentalizando alguns pressupostos do taylorismo e dedicando-se ao estudo da produtividade e às atividades de seleção, colocação profissional, orientação vocacional baseada em testes, estudos sobre as condições de trabalho e visando aumentar a produtividade, além dos estudos sobre a fadiga. Caracteriza-se por sua atuação voltada para os postos de trabalho, não se envolvendo com a estrutura das organizações.

Ainda nessa primeira face, a Psicologia da Indústria incorpora as idéias da Escola de Relações Humanas sobre a influência dos fatores humanos na produção e a necessidade de regulação dos mesmos. De acordo com Sampaio (1998), em 1925 são publicados trabalhos sobre motivação, comunicação e comportamento de grupo e que, longe de transformarem a organização do trabalho, tais estudos negavam o conflito inerente às relações de trabalho considerando-o patológico. Além disso, após a 2ª Guerra Mundial, outras práticas e temas consagrados foram o psicodrama e a sociometria de Moreno aplicadas ao trabalho; a teoria da dinâmica de grupo de Lewin, também aplicada ao trabalho; os trabalhos do laboratório Nacional de Treinamento (NTL) nos EUA; a seleção com base na psicometria; a classificação de pessoal; a avaliação de desempenho; as condições de trabalho; o treinamento e a liderança.

No entanto, Sampaio (1998) afirma que, em virtude da precariedade da Psicologia da Indústria em oferecer soluções aos problemas de aumento da produtividade nas empresas, surge a Psicologia Organizacional “à medida que os psicólogos deixaram de estudar apenas os postos de trabalho para contribuir também na discussão das estruturas da organização” (Sampaio, 1998, p.23).

A perspectiva de atuação da Psicologia nas organizações em sua segunda face não assume, no entanto, um caráter de ruptura com a Psicologia Industrial e, sim, de uma ampliação de seu objeto de estudo, uma vez que os psicólogos mantiveram seu compromisso com os problemas da produtividade das empresas.

Como Psicologia Organizacional, houve continuidade nos estudos e práticas sobre seleção e treinamento, agora, com grande influência das teorias comportamentais na Psicologia, os estudos sobre motivação passaram a dar ênfase à satisfação do trabalhador e surgiram novos estudos como aqueles voltados ao comportamento do consumidor; o Desenvolvimento

Organizacional, Desenvolvimento Gerencial (que buscava desenvolver certa flexibilidade nas relações de trabalho para diminuir ou evitar conflitos) e Desenvolvimento Interpessoal (por meio da análise transacional, dinâmica de grupo norte-americana e a díade sociometria – sociodrama para formar a mão-de-obra).

Para Sampaio (1998), são inúmeras as críticas dirigidas à Psicologia Organizacional, destacando-se as acusações de que seu objetivo seria “amortecer as tendências nascidas da divisão do trabalho e do empobrecimento das tarefas” (Sampaio, 1998 *apud* Chanlat, 1993, p.24), configurando-se como uma tecnologia de persuasão para aumentar a produtividade. De forma geral, tanto a Psicologia da Indústria quanto a Psicologia Organizacional são bastante criticadas por seu caráter instrumental, indissociável da ideologia que lhe dá fundamento.

Sampaio (1998) afirma que a consciência do caráter instrumental da Psicologia Industrial e da Psicologia Organizacional é a raiz de um processo de mudança dentro de tal disciplina. A terceira face que se apresenta, portanto, como Psicologia do Trabalho propriamente dita, busca o estudo e a compreensão do trabalho humano em todos os seus significados e manifestações. O autor afirma, ainda, que:

Com esse reposicionamento da Psicologia do Trabalho, a obsessão pela produtividade cede lugar para uma compreensão mais próxima do homem que trabalha. Isso implica um aumento do campo de visão do pesquisador em Psicologia do Trabalho, que, fazendo pesquisas menos instrumentais, consegue discutir temas que até então eram proibidos, esquecidos ou negligenciados (Sampaio, 1998, p.27).

De acordo com o autor, revigoram-se os estudos na área de saúde mental e trabalho, na área de ergonomia e acerca do bem-estar humano, independentemente do aumento da lucratividade das organizações produtivas. Há um maior interesse pelo estudo dos impactos das novas tecnologias gerenciais (modelo japonês, as experiências participativas e a reengenharia) sobre o comportamento e o psiquismo humano, além da necessidade de estudos e práticas de caráter interdisciplinar.

No entanto, apesar das preocupações que se fazem notar com o caráter instrumental de suas antecessoras e pelos esforços voltados para as relações entre trabalho, saúde e adoecimento, Sampaio (1998) conclui que o psicólogo brasileiro que trabalha nas organizações não opta por estabelecer identidade com uma das faces. Além disso, considera que a evolução da disciplina em estudo tem sido mais incorporativa que seletiva:

Os psicólogos brasileiros, em geral, adotam o termo psicólogo organizacional ou psicólogo do trabalho para se autodesignarem sem uma clara distinção de

sua prática. Caiu em desuso o termo psicólogo industrial, por isso dificilmente algum profissional se autodesignaria dessa forma.

Os profissionais da área mesclam instrumentos e práticas que foram desenvolvidas nos contextos histórico-sociais da Psicologia Industrial, e da Psicologia Organizacional com as atividades teórico-práticas da terceira face. Essa evolução mais incorporativa que seletiva da disciplina em estudo nos leva a ter que distinguir a Psicologia do Trabalho stricto-sensu (terceira face de uma Psicologia do Trabalho) do seu sentido genérico (as teorias e práticas em uso na atualidade pelos psicólogos que trabalham em organizações produtivas (Sampaio, 1998, p.28-29).

Argumenta que é no tripé clássico da Psicologia Industrial (recrutamento, seleção e treinamento) que ainda residem as principais ocupações do psicólogo que atua em organizações, além de configurar como o foco da formação profissional na área. Mesmo discutindo a existência de distinções entre as faces, ao final de sua análise apresenta uma descrição bastante detalhada do conjunto de atividades realizadas pelo psicólogo nas organizações. A apresentação das atividades agrupadas em 11 áreas acaba por se apresentar como um apelo ao aspecto quantitativo para a análise da atuação do psicólogo nas organizações que se mostra ampla e com grandes possibilidades de expansão. Converte-se em constatação, mais do que em crítica à atuação profissional. As áreas de atuação propostas pelo autor⁴ são: seleção e colocação de pessoal; planejamento de Recursos Humanos; treinamento de pessoal; desenvolvimento de Recursos Humanos; avaliação de desempenho; saúde mental no trabalho; plano de cargos e salários; condições de trabalho; mudança e análise das organizações; ensino e pesquisa e, finalmente, a gerência.

Pelo detalhamento e amplitude da lista de atividades desenvolvidas pelos psicólogos do trabalho, Sampaio (1998) parece não deixar muitas dúvidas a respeito de sua utilidade no ambiente organizacional, pelo menos no que se refere à quantidade de atividades desempenhadas que estão associadas aos interesses do sistema produtivo. Apesar de analisar a Psicologia aplicada ao trabalho em termos mais descontínuos e indicar a descontinuidade entre suas faces, nota-se que o autor ainda mantém uma preocupação central em relação à necessidade do psicólogo ampliar sua forma de atuação dentro das organizações, mais do que propriamente a necessidade de criticá-la, considerando a posição ocupada pelo psicólogo no sistema produtivo.

Das análises de Sampaio (1998) e Zanelli (2002) destaca-se, no entanto, que deter-se diante da afirmação do caráter instrumental da atuação profissional ou, ainda, a constatação de uma atuação que incorpora uma vasta lista de atividades, por vezes contraditórias, parece representar uma análise parcial que carece de avanços no que diz respeito à crítica e reflexão, não somente a respeito da Psicologia como ciência e como profissão, mas, principalmente, como

⁴ Para o detalhamento das atividades agrupadas por áreas, consultar Sampaio (1998).

área de conhecimento e campo de atuação que fazem parte do conjunto de elementos que compõem a sociedade atual. Dessa perspectiva, uma análise mais ampla que permita discutir os motivos que constroem e reconstroem tanto o campo de conhecimentos quanto o campo de práticas profissionais, dentro do atual conjunto de relações sociais, parece indicar maiores oportunidades de pensar em outras formas de resistir à realidade de dominação e exploração pelo trabalho, bem como a possibilidade de pensar em outras formas de existência.

Embora Sampaio (1998) e Zanelli (2002) caracterizem de forma distinta a área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, principalmente no tocante ao aprofundamento da discussão acerca dos tensionamentos vividos pela área em relação aos compromissos que estabelece com o capital, ambos acabam deixando de lado uma análise que se disponha a pensar as contradições contidas no conjunto de atividades agrupadas da Psicologia aplicada bem como a dinâmica dessa ciência e da atuação do psicólogo como partes do conjunto de relações sociais que caracterizam a sociedade contemporânea.

Considerando as discussões dos autores, em especial, quanto ao agrupamento de terminologias, bem como acerca de temas e práticas tão diversificados, ressalta-se que não representa um foco desta pesquisa a discussão relativa a convergência temática e terminológica da área de Psicologia aplicada ao trabalho. Ao contrário, interessa, aqui, atentar para as divergências, tensionamentos e oposições anunciadas por meio da junção de elementos que podem apontar para diferentes posicionamentos assumidos pela Psicologia no sistema produtivo.

Interessa, ainda, refletir acerca de uma área de aplicação da Psicologia que parece ser colocada separada e independente da sociedade capitalista, mantenedora de um sistema de exploração e dominação. A separação entre Psicologia e sociedade nada mais é do que a idéia insistente de neutralidade científica e da separação entre indivíduo e sociedade, expressos, inclusive, nas terminologias utilizadas para caracterizar as formas de aplicação da Psicologia ao trabalho. Em qualquer caso, seja como Psicologia industrial, organizacional ou do trabalho, o foco de interesses não está nos indivíduos em sua relação com a sociedade, mas num indivíduo isolado, que aparece como instrumento de manutenção do conjunto de relações sociais que caracterizam a realidade atual e para o qual o trabalho aparece como um destino. A esse respeito, Imbrizi (2005) comenta que:

Ao atribuir o adjetivo “industrial” ou “do trabalho” à psicologia, já ficam explícitos, no mínimo, dois aspectos. O primeiro se relaciona à restrição imposta ao objeto de estudo, tende a separar o indivíduo da totalidade e reduzi-lo às funções que desempenha na empresa. O segundo refere-se ao fato de que estes estudos confirmam a ideologia do trabalho concebido como um aspecto principal na formação do homem (Imbrizi, 2005, p. 132).

Por fim, considerando ainda as breves discussões apresentadas pelos demais autores da área de Psicologia aplicada ao trabalho neste capítulo, à luz das idéias desenvolvidas por Horkheimer e Adorno (1985) sobre a vida administrada, parece que o esforço empreendido para estabelecer listagens cada vez maiores dos vários aspectos que compõem as possibilidades de um modelo de atuação ampliada do psicólogo nas organizações é, na verdade, o incessante movimento da sociedade guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica na busca pela incorporação de todos os elementos que devem compor o sistema de administração.

Considerando, ainda, as análises acerca da ciência guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica, Sass (2008b) defende que a Psicologia se apresenta como requisito tecnológico para o controle social exercido e sua função ideológica fica explicitada à medida que: a) promove a redução de fenômenos psicológicos e sociais a fenômenos naturais; b) promove a falsa consciência; c) encobre as contradições entre indivíduo e sociedade; d) controla os indivíduos em uma sociedade de classes; e) reproduz os processos de exclusão social.

Recorrendo às análises empreendidas por Marx a respeito da determinação exercida pela indústria sobre as condições concretas de existência, sobre as relações sociais e sobre a esfera psíquica, Sass (2008c) põe em evidência que o caráter histórico-social do psiquismo defendido por aquele autor é negado por todas as formas de conhecimento que tomam o trabalho como uma abstração, desconsiderando sua existência concreta. Nesse sentido, tal crítica se estende também à Psicologia quando esta subtrai ou abstrai o trabalho humano objetivado (Sass, 2008c).

Sobre o percurso histórico do esclarecimento, seus desdobramentos e a consequente necessidade de investigá-los, empreendida pela teoria crítica, o autor reafirma o caráter dialético do conhecimento guiado pela razão esclarecida que, ao propiciar o rompimento com o passado mítico e a superação dos medos injustificados, alçou o homem à condição de sujeito. No entanto, ao mesmo tempo que potencialmente promove a condição de sujeitos, também preserva “contradições objetivas que mantêm o homem subjugado” (Sass, 2008a, p.6). Entrelaçado ao mito, o movimento do esclarecimento promove a ciência como um tipo de conhecimento que visa aos seus fins pelo crescente distanciamento em relação ao objeto, resultando na alienação do sujeito de si mesmo e do que toma para si. Além disso, aparece como um conhecimento que se desenvolve pela negação da diferenciação do particular.

O esclarecimento promove incessantemente o domínio das coisas e das pessoas por meio de seus elementos, por meio das condições concretas de trabalho e do conjunto de relações sociais que promove e que lhe dão sustentação. Dentre os elementos que dão sustentação à dominação estão as condições concretas do trabalhador na sociedade industrial, que forçam o indivíduo ao conformismo e não exclusivamente às influências conscientes. Além disso, a

impotência dos trabalhadores não aparece como pretexto dos dominantes, mas como a consequência da lógica da sociedade industrial; lógica que permanece presa à dominação concomitantemente como seu reflexo e como seu instrumento. A esse respeito, são destacados dois aspectos importantes para pensar a sociedade guiada pela lógica da dominação:

primeiro, é a confirmação do percurso histórico da lógica da identidade que visa à padronização e à equivalência de todos os espécimes por meio das propriedades abstratas que os incluam na espécie, e, segundo, o fato de que a conformação dos indivíduos à sociedade industrial não é uma questão estritamente subjetiva ou de consciência, mas uma consequência das relações sociais imanentes às condições objetivas (Sass, 2008a, p.8).

A necessidade de realizar a crítica do esclarecimento apontando as ambiguidades e contradições que ele preserva é, ao mesmo tempo, a necessidade de perceber as ambiguidades e contradições de diferentes elementos da sociedade atual que caminham lado a lado. A esse respeito, o autor evidencia que caminham de par:

os progressos científicos e tecnológicos, que tornam palpáveis a possibilidade de resolução da maioria dos problemas enfrentados ou criados pelo homem ao longo de sua existência, e as regressões efetivamente injustificadas, tais como o incremento crescente da miséria e da violência legalizada; a especialização crescente dos conhecimentos científicos e da tecnologia, a qual permite ao homem produzir benefícios importantes à vida bem como controlar fenômenos que apontam para uma vida que valha a pena ser vivida, e a reiteração de uma ignorância generalizada e constrangedora; a idéia de emancipação do indivíduo e o fomento à exacerbação do individualismo; a promessa de pacificação da existência e a preservação dos instintos mais primitivos que militam, em nome da democratização do mundo, pelo extermínio dos povos, por sua vez, mantidos por estruturas de poder anacrônicas (Sass, 2008a, p.8).

O preço pago pela dominação, que se apresenta como justificativa para a manutenção das relações sociais na sociedade guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica, é a alienação dos homens em relação aos objetos, em relação aos outros homens e a alienação do indivíduo consigo mesmo.

Sass (2008a) aponta, ainda, como elementos que dão sustentação à dominação a tendência histórica da ciência na busca do controle e padronização do processo de trabalho e dos comportamentos dos indivíduos e a apropriação capitalista da ciência, ponto fundamental para compreender que o conhecimento não se constrói de forma isolada e neutra. Ao contrário, a construção do conhecimento acompanha os interesses da sociedade na qual é produzida.

Considerando a necessidade de analisar as funções assumidas pela Psicologia ao longo do processo de modernização social e tecnológico no Brasil, recorre-se a alguns aspectos das

pesquisas de Silva (1992) e Motta (2004), especialmente as menções referentes ao período que se inicia na década de 1930 e demarcam o início da expansão e desenvolvimento industrial no país, bem como a adoção dos princípios de racionalização do trabalho até a década de 1970, momento que sucede a regulamentação da profissão de psicólogo no Brasil. Os aspectos destacados nas pesquisas dos autores mencionados são ilustrativos da utilidade da Psicologia para o controle do trabalhador, que já vinha acontecendo anteriormente à regulamentação da profissão no país.

As análises desses autores indicam a relação entre a Psicologia e o desenvolvimento econômico e tecnológico no Brasil, atrelados ao processo de industrialização e expansão capitalista. A necessidade social de controle dos trabalhadores aparece claramente como um norteador e propulsor de atividades desempenhadas por psicologistas e psicólogos, tais como a seleção e a qualificação para o trabalho, os estudos profissiográficos, a descrição e análise de cargos, a orientação profissional e a administração de conflitos. A saúde do trabalhador, por sua vez, aparece como tema marginal na sociedade brasileira e na Psicologia aplicada ao trabalho; é compreendida prioritariamente como resistência à fadiga. Das pesquisas que retratam a situação atual das atividades desempenhadas por psicólogos nas organizações, apresentada no início deste capítulo, assim como nos aspectos históricos das pesquisas de Silva (1992) e Motta (2004), como se verá a seguir, permanece inalteradas várias das atividades desempenhadas por psicólogos bem como seus objetivos e importância na manutenção do sistema produtivo. Analisam que as atividades voltadas à saúde do trabalhador permanecem em posição de menor importância em relação aos demais interesses da atuação profissional. Como se poderá analisar adiante, a pesquisa empírica apresentada no capítulo 3 demonstra um aumento do interesse dos psicólogos pelas atividades vinculadas à saúde do trabalhador, condições de trabalho, programas de qualidade de vida no trabalho e prevenção de acidentes de trabalho.

Como mencionado anteriormente, o conhecimento científico não é neutro e como parte da cultura não é imune aos valores e práticas que ela expressa ao longo da história da humanidade. A ciência, como expressão de seu tempo, influencia e é influenciada pelas formas com que os indivíduos, a sociedade e os grupos que detêm o poder econômico e tecnológico produzem e reproduzem as condições de existência, de sobrevivência, de progresso e regressão, de liberdade e de aprisionamento dos indivíduos.

De forma geral, o desenvolvimento da Psicologia aplicada ao trabalho está, desde o século XIX, intimamente associado ao desenvolvimento industrial e suas exigências por ajustamento do comportamento humano no trabalho. De acordo com Silva (1992), a denominação “Psicologia Aplicada” surge na literatura como referência às possibilidades de aplicação de conhecimentos da Psicologia a situações e problemas emergentes, principalmente

no campo da educação e do trabalho e passa a ser amplamente difundida, a partir da década de 1950. A noção de comportamento surge como forma de descrever e designar os aspectos manifestos da ação humana e animal, em um momento de desenvolvimento da ciência em que a atitude metodológica considerava necessário afastar-se de construtos próximos da metafísica e por isso a necessidade de objetivar, quantificar, avaliar e classificar o que se consideravam atributos “naturais” do indivíduo.

Os estudos e pesquisas sobre o comportamento assumiram um caráter essencialmente utilitário e instrumental, vinculados às necessidades do desenvolvimento sócio-técnico e da expansão da indústria. Os estudos voltados para as leis da adaptação, aprendizagem e formação de atitudes para a formulação de instrumentos de detecção e medidas de adaptação eram guiados pela busca de condições adequadas de rendimento e de produtividade.

A utilidade da Psicologia para o sistema produtivo se apresentou tanto na iniciativa de Wundt, ao criar o primeiro laboratório para formar psicólogos da “eficiência industrial”, quanto nos trabalhos de Hugo Münsterberg e Walter Dill Scott, que se dedicaram “à experimentação psicológica e formulação de princípios e normas, a serviço da indústria e do comércio” (Silva, 1992, p.44).

De acordo com Zanelli (1992), convencionou-se estabelecer o período de 1860 a 1912 como fase pioneira da Psicologia aplicada ao trabalho. Também este autor menciona os trabalhos desenvolvidos por Wundt, as obras de Münsterberg *Fundamentos básicos da psicotécnica* e de Flechner *Psicologia e eficiência industrial* como marcos da Psicologia aplicada ao trabalho.

Silva (1992) observa que tanto os imperativos da expansão e acumulação capitalista quanto o advento da primeira guerra mundial foram marcantes para o desenvolvimento da chamada Psicologia Industrial. Nesse sentido, tanto a indústria quanto a corporação militar passaram a considerar como dispensáveis as habilidades e capacidades de cada indivíduo na realização de suas tarefas e passaram a solicitar da ciência psicológica formas de avaliar, antecipar e quantificar tanto os comportamentos como também os diferentes graus de adaptação, inteligência, raciocínio, habilidades e predisposições a acidentes. Ao mesmo tempo, esperava-se que além da elucidação de características individuais a Psicologia também formulasse as leis gerais e modelos explicativos do comportamento humano.

A chamada “Psicologia científica” se desenvolve, portanto, a partir das necessidades de controle e adaptação do homem ao trabalho em nome do desenvolvimento econômico e tecnológico. Silva (1992) chama de Psicologia científica aquela que se desenvolveu subsidiada pelos princípios da Administração Científica no processo da “segunda revolução industrial”, associando progresso técnico e rendimento do trabalho e buscando a adaptação das competências

comportamentais aos modelos de organização da produção e do trabalho. As contribuições científicas da Psicologia se apresentaram especialmente como um conjunto de experimentos e medidas de caráter psicofisiológico e psicométrico, bem como pelas quantificações, previsões e formas de controle dos comportamentos individuais e grupais.

No processo de desenvolvimento industrial, as contribuições da Psicologia aplicada ao trabalho no que diz respeito ao controle do comportamento dos trabalhadores aparecem intimamente vinculadas às pesquisas de Taylor, publicadas em 1911 sob o título de *Princípios da Administração Científica*. Sobre a importância de recorrer às ideias propugnadas por Taylor, concorda-se com Sass (2008d) quando afirma que “Repór o papel importante desempenhado por Taylor a favor da racionalidade tecnológica e da submissão do trabalhador à labuta, talvez, valha mais do que muitos debates acerca da superação do “taylorismo” pelo “toyotismo, o que quer que signifiquem esses termos” (Sass, 2008d, p.51). Considerando-se a importância dos estudos que elucidem o papel desempenhado pela ciência em defesa do capital, reafirma-se, em concordância com Sass (2008d) o fato de que não se pode minimizar a importância dos estudos de Taylor, tampouco invalidar suas conclusões a respeito do tipo de homem adequado para o trabalho industrial e as formas de explorar ao máximo suas capacidades para o trabalho. Por esse motivo, no capítulo que se segue são expostas, com maior detalhamento, análises que demonstram que a ciência de Taylor “apropria-se do psiquismo do trabalhador, segundo a tendência social de controlar o comportamento” (Sass, 2008d, p.53).

Psicólogos e sociólogos se dedicaram ao estudo dos aspectos subjetivos vinculados ao trabalho, (graus de motivação, satisfação e insatisfação) e suas repercussões tais como os elevados índices de abandono de emprego e faltas ao trabalho, resistência ao ritmo de trabalho imposto, negligência e hostilidade em relação à administração⁵ com o intuito de aumentar a produtividade (Silva, 1992).

Admitindo que as funções assumidas pela Psicologia junto às necessidades de adaptação e controle da mão-de-obra para o projeto de modernização social e tecnológico do Brasil é indissociável dos processos econômicos, políticos e sociais que culminaram na regulamentação da profissão de psicólogo no Brasil em 1962, Mello (1975) argumenta que esse fato representou o reconhecimento legal de uma área de conhecimentos e práticas profissionais que estava suficientemente atuante na sociedade brasileira.

⁵ Outros exemplos e discussões do autor acerca da relação entre Psicologia e industrialização guiada pelos princípios tayloristas, bem como as repercussões dos movimentos sociais que culminaram nos protestos de maio de 1968 para a Psicologia como críticas à “integração sistêmica” da sociedade e do homem com a empresa sustentada pelos psicólogos de tradição taylorista, podem ser consultadas em Silva, 1992.

No período que se seguiu à formação dos primeiros profissionais no país, a área de Psicologia aplicada ao trabalho foi reconhecida como “Psicologia Industrial”, nomenclatura de maior tradição e comumente então empregada. Como faz notar Mello (1975, p.17): “incluem-se nesta área de trabalho todas as atividades dos psicólogos que, realizadas em empresas industriais, comerciais ou em outras instituições, visam aplicar técnicas psicológicas a fim de promover a eficiência e a produtividade no trabalho”.

A autora argumenta que a análise da Psicologia no Brasil deve considerar duas perspectivas distintas, porém indissociáveis. A primeira perspectiva diz respeito ao ensino de Psicologia e sua vinculação com a ciência e a pesquisa. A segunda perspectiva diz respeito à análise da Psicologia aplicada, ou seja, a aplicação de técnicas psicológicas às questões sociais e problemas cotidianos das comunidades. Nessa segunda perspectiva, a Psicologia apresenta-se como uma estrutura de serviços preparada pelo ensino de Psicologia e embasada, portanto, na ciência e pesquisa.

Considerando, então, a relação entre ensino de Psicologia e aplicação de conhecimentos e técnicas psicológicas à realidade brasileira, devem ser consideradas algumas questões relacionadas ao aparecimento de uma nova profissão e à formação desse novo profissional. Em primeiro lugar, uma nova profissão “é consequência, tanto da maturidade dos conhecimentos que lhe dão origem, quanto da definição de situações problemáticas para as quais se procure solução” (Mello, 1975, p.32). Em segundo lugar, a definição de situações problemáticas implica não só nas condições materiais de existência de uma sociedade, como também em suas condições culturais gerais, considerando, portanto, aspectos econômicos, tecnológicos, científicos e também suas crenças, valores, atitudes, ritmo de mudança e os contatos e comunicações com outros grupos e realidades distintas.

Interessante destacar que no período que antecede a regulamentação da profissão de psicólogo no Brasil a década de 1930 representa um marco em relação à aceleração do ritmo de desenvolvimento da sociedade brasileira, tomando como modelo de sociedades desenvolvidas aquelas em que o recurso aos técnicos e especialistas se faziam indispensáveis ao progresso econômico e tecnológico (Mello, 1975; Silva, 1992 e Motta, 2004). O projeto de desenvolvimento e modernização do país, que se inicia na década de 1930, irá nortear tanto a definição dos problemas sociais quanto os recursos buscados para sua solução. Esse contexto irá definir também as expectativas em relação à Psicologia como campo de conhecimentos e práticas e o caminho trilhado até a regulamentação da profissão no Brasil. Importante ressaltar que ao longo do projeto de modernização econômica e social no Brasil, Educação e Psicologia

como campos de conhecimentos científicos andam de mãos dadas oferecendo argumentos científicos para tal empreitada, o que será melhor abordado adiante.

De acordo com aspectos históricos da Psicologia aplicada ao trabalho no Brasil ficam evidentes as suas primeiras formas de estruturação apontando para seu compromisso com o processo produtivo e que tem na indústria sua principal referência de progresso para o país. Os esforços da Psicologia como área de conhecimentos e campo de atuação, somados aos interesses do Estado e do empresariado se voltaram para o desenvolvimento da indústria e, por isso, para a adaptação, formação e controle do homem no trabalho.

Sobre as funções assumidas pela Psicologia no projeto de modernização social e tecnológica do Brasil, Silva (1992) argumenta que esta se afirmava como a ciência do “perfeito ajustamento” do homem ao trabalho a serviço do Estado brasileiro, sendo considerada importante instrumento do desenvolvimento econômico e social. Nas análises do autor estão explicitados os posicionamentos autoritários, segregadores e elitistas sustentados pela defesa do controle do povo pelas elites intelectuais formadas por técnicos, políticos e militares.

Ressalta-se que o governo militar de Vargas e seu projeto de modernização social e tecnológica no país, se incumbem pela difusão das ideias corporativistas e autoritárias do regime fascista que dariam sustentação à regulamentação das relações de trabalho, subordinação dos sindicatos ao Estado, aos programas populistas de política social e de educação. Nesta fase, assiste-se ao agravamento dos problemas sociais na realidade brasileira e a total omissão do Estado em relação às condições de vida e de trabalho do povo brasileiro, fazendo-se presente, exclusivamente, pela força da repressão policial que buscava conter as reivindicações do operariado (Silva, 1992). Também Motta (2004) ressalta que nesse cenário do governo Vargas, a adoção dos princípios de racionalização do trabalho representa uma estratégia de docilização dos trabalhadores e um “recurso técnico-científico para aumentar a produtividade e o lucro, e para combater a *“natural indolência”* do trabalhador brasileiro” (Motta, 2004, p.98, grifos no original).

Ao longo do processo de industrialização e modernização da sociedade brasileira registra-se a criação de vários órgãos e setores da estrutura administrativa do Estado que se dedicaram aos estudos e aplicações da Psicologia ao trabalho e que tiveram sua importância pelas contribuições para a qualidade e produtividade do serviço público. De acordo com Silva (1992) o próprio Mira Y López afirmava que era responsabilidade do Estado introduzir, promover, incentivar e patrocinar empreendimentos no campo da Psicologia do Trabalho. Como iniciativas bem sucedidas do Estado em relação aos estudos e aplicações da Psicologia voltada ao controle, formação e adaptação da força de trabalho, registra-se a criação do Instituto de Organização

Racional do Trabalho – IDORT (1931); do DASP (1934); da Seção de Orientação e Seleção Profissional, vinculada ao Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos – INEP (1938); do Instituto de Seleção e Orientação Profissional – ISOP (1947); da Fundação Getúlio Vargas – FGV (1945); e do Serviço de Orientação e Seleção Profissional – SOSP-MG (1950), que desenvolveram trabalhos que atestaram a credibilidade e validade da Psicologia para as demandas de progresso e modernização da época⁶.

A esse respeito, a pesquisa desenvolvida por Motta (2004) sobre o período que vai de 1931 a 1970 demonstra que, apesar dos avanços teóricos e técnicos e das novas formas de atuação que se registram ao longo da história da Psicologia aplicada ao trabalho no Brasil, esta área de conhecimentos e práticas ainda mantém sua relação de subordinação ao capital, tomando o trabalho como lucro e a saúde como resistência ao cansaço.

A autora afirma que o conjunto de transformações que se registraram no Brasil desde o fim do período imperial trazia como ponto comum uma concepção de progresso desvinculada da noção de bem-estar do indivíduo e da sociedade. O crescimento urbano e industrial na região sudeste e em outras regiões do país se fez acompanhar do aumento dos problemas em torno das questões das desigualdades sociais. Nesse sentido, nem as ações do Estado, nem a ciência e muito menos os grupos detentores do poder econômico preocuparam-se com o aumento dos problemas sociais e com as associações que se construía entre trabalho e exclusão social; progresso e exclusão social; ciência e exclusão social e trabalho e adoecimento. A esse respeito, a autora comenta que:

Já na virada do século, em 1903, é aprovada a primeira legislação sobre a “assistência aos alienados”. Entorno das fábricas, a cidade se torna também um espaço de concentração de enorme contingente humano de despossuídos, que requeriam controle, assistência e disciplinarização, agora que estávamos desenvolvendo relações de monetarização das relações de trabalho (Motta, 2004, p.83).

Durante o processo de industrialização brasileira, evidencia-se a aliança entre Estado, Medicina e Educação para estabelecer medidas de contenção dos trabalhadores. Ficou a cargo da Educação a alfabetização dos trabalhadores, o que acabou por desembocar em novos problemas:

⁶ Sobre a importância do ISOP como o maior centro de formação de técnicos psicólogos da época, ver a pesquisa de Motta (2004). De acordo com a autora, essa Instituição promovia cursos técnicos de nível médio baseados em uma Psicologia científica calcada em testes objetivos. Esses cursos que preparavam os psicotécnicos do Rio de Janeiro tinham o objetivo básico de contribuir para o ajustamento entre trabalhador e trabalho, mediante o estudo das aptidões e vocações do trabalhador, aplicando, para isso, testes psicológicos. A pesquisa da autora também demonstra a importância do SOSP para a difusão da Psicologia científica no estado de Minas Gerais.

No entanto, o trabalhador alfabetizado oferece constantes riscos de querer mais. Mediante esse impasse, a medicina oferece a solução – a psiquiatrização dos trabalhadores grevistas ou rebeldes. Está pronta a formação do tripé: educação, psicologia-psiquiatria, racionalização do trabalho. Eis o triângulo das ciências humanas participando do processo de aceleração da industrialização no Brasil; a divisão social do trabalho e a divisão das ciências dos homens trabalhando para somar esforços no sentido de abrir caminho para as necessidades desenvolvimentistas do país (Motta, 2004, p.84).

Silva (1992) afirma que no início do século XX as relações de trabalho no Brasil ainda mantinham as mesmas bases das relações de trabalho escravista, ou seja, “a atividade laboral era considerada ‘atividade natural’ do indivíduo, dever das classes populares, obrigação do cidadão em reconhecimento às dádivas do ‘senhor proprietário’” (Silva, 1992, p.86). Além disso, enquanto o ócio era considerado tempo perdido para a salvação da alma, o trabalho tinha a conotação redentora e funções corretiva, disciplinadora e normativa do comportamento humano, sustentadas pela perspectiva utilitarista e racional de suas aplicações.

Como as preocupações com o comportamento do indivíduo no trabalho e a organização da produção com vistas à manutenção do controle da ordem já estavam presentes desde o Brasil Colônia, a adoção dos princípios tayloristas no processo de industrialização encontrou terreno fértil e representou, na verdade, uma continuidade das idéias e práticas de controle da força de trabalho que já se faziam presentes no país.

Ao final da década de 1930 a psicotécnica já era amplamente utilizada no país, principalmente nas atividades de seleção e já se faziam presentes as críticas contundentes encaminhadas por alguns setores da Igreja Católica em relação à inundação de psicotécnica sofrida pela sociedade brasileira. De acordo com Silva (1992), o termo psicotécnica foi usado inicialmente para designar um conjunto de procedimentos baseados em conhecimentos da psicofisiologia, da psicometria e da estatística. Posteriormente assimilou importantes conhecimentos de outras áreas tais como a Psicologia Geral, Experimental, Diferencial e Comparada e mais recentemente das teorias da personalidade. Contempla um conjunto de medidas e quantificação do comportamento humano e sua essência está na aplicação prática de seus princípios. A expansão e a adoção ampla da psicotécnica em diferentes países estão vinculadas aos trabalhos desenvolvidos por Hugo Münsterberg na organização do exército na Primeira Guerra mundial.

Argumenta ainda que a orientação profissional que havia sido introduzida no Brasil na década de 1920 configurou-se também como um elemento que compunha o projeto governamental de regulamentação e controle do processo de inserção do indivíduo no mercado de trabalho. Constituiu-se como um mecanismo de adequação das escolhas ocupacionais dos

indivíduos, buscando seu melhor desempenho futuro com vistas ao seu próprio benefício e ao aumento de produtividade. Cabe destacar que o aumento da produtividade era defendido como forma de benefício da sociedade.

A orientação profissional configurava-se como um procedimento centrado no indivíduo e conferia pouca importância aos enfoques e estudos sobre aspectos econômicos e sociológicos sobre a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho. Além disso, a orientação profissional era considerada importante instrumento da Psicologia na preparação dos recursos humanos do país e no desenvolvimento da sociedade brasileira. De acordo com Silva (1992) as características individuais consideradas no processo de orientação profissional envolviam as aptidões, interesses, raciocínio, atenção, fluência verbal entre outras. A aptidão, concebida como “dom natural” compunha a base de vários modelos e sistemas explicativos da Psicologia científica. A aptidão apresentava-se como uma estrutura estática e que foi amplamente utilizada para explicar as habilidades dos indivíduos para diferentes tipos de trabalho.

A orientação profissional no país seguiu as concepções predominantes na França e desenvolveu-se vinculada à orientação educacional. Assim, a orientação profissional aparecia sob dois enfoques distintos, mas intercomplementares: a orientação educacional-vocacional e a orientação profissional como complemento da seleção profissional. A esse respeito o autor comenta que:

No Brasil a necessidade de orientação profissional foi colocada por Roberto Mange, para implantar o ensino profissionalizante na indústria ferroviária, na década de 20. Naquele momento, tal procedimento foi utilizado para selecionar aprendizes para a formação profissional em oficinas, através do método “instrucional racional”. Os selecionados eram encaminhados para cursos específicos, conforme suas aptidões e habilidades, em relação aos requisitos das tarefas e dos cargos (Silva, 1992. p. 165-166).

Na concepção da época, a justificação dada para a ampla utilização da orientação e da seleção profissional ocorria pela alegação de que tais procedimentos e técnicas representavam, acima de tudo, um benefício indiscutível para o trabalhador e para a sociedade, posicionamento reafirmado inclusive no Primeiro Congresso Americano de Medicina do Trabalho em 1950. Além disso, destaca-se que a utilização da psicotécnica sobre o ensino profissionalizante, sobre a orientação profissional e a seleção profissional no país “tiveram como objetivo a segregação dos indivíduos considerados inaptos ou inadequados para determinadas funções e profissões, servindo, portanto, de mecanismo de exclusão, utilizado inicialmente pelo Estado, e assumido paulatinamente pela iniciativa privada” (Silva, 1992, p.180-181).

No processo de desenvolvimento da indústria no Brasil é importante notar os esforços empreendidos conjuntamente nos campos da Educação e Psicologia para o incremento do trabalho. Sobre as contribuições da Psicologia, Silva (1992) comenta:

Na implantação das políticas educacionais, e nos projetos de controle e regulação do trabalho, as contribuições da psicologia representam papel significativo. Despontando como campo de conhecimento científico supostamente capaz de orientar internamente as ações do Estado, nos vários programas desenvolvidos, tanto na organização e orientação do ensino, quanto no processo de administração e organização do trabalho (Silva, 1992, p.93).

Os conhecimentos da Psicologia científica subsidiaram tanto os critérios de medida de características individuais, os padrões de desempenho escolar e a definição do perfil ideal de aprendizagem da população escolarizável quanto os critérios de seleção e classificação de indivíduos segundo atributos de aptidão e inteligência.

As medidas psicológicas e a formação para o trabalho estavam inseridas em um conjunto de mecanismos de controle social mais amplo que incluía desde as estratégias de controle e administração da força de trabalho e as políticas de educação, até a racionalização da formação e distribuição de trabalhadores qualificados⁷. Tais mecanismos de controle da força de trabalho partiam do pressuposto de que a colocação adequada de indivíduos nas profissões garantiria melhores índices de produtividade, evitaria acidentes de trabalho e doenças profissionais e traria, assim, melhores níveis de satisfação e adequação do indivíduo no trabalho.

Nesse sentido, das pesquisas de Motta (2004) e Silva (1992), destacam-se dois importantes aspectos para esta pesquisa: em primeiro lugar, as análises sobre a relação saúde-trabalho; em segundo lugar a relação educação-trabalho. Estes dois aspectos explicitam o fato de que o processo de industrialização do país trazia as exigências de adequação de mão-de-obra, portanto, seu acesso à saúde e também à educação⁸. Para atender a tais exigências foi criado o Ministério da Educação e Saúde com o objetivo de promover a ampliação do ensino público. Buscando criar as condições adequadas ao desenvolvimento industrial e também os mercados de trabalho e de consumo nas grandes cidades é que o governo passa a investir também em saneamento básico, habitação e transportes.

⁷ Para análises mais completas a respeito da posição assumida pelo Estado brasileiro em relação ao controle da força de trabalho desde o governo de Getúlio Vargas, ver Silva (1992) e Motta (2004).

⁸ Alguns dos aspectos da história do IDORT, do ISOP e do SOSP analisados por Motta (2004) podem ser consultados como exemplos das funções da Psicologia para atender às exigências de racionalização do trabalho no processo de industrialização do país.

Sobre a relação saúde-trabalho no Brasil, Silva (1992) analisa que mesmo na legislação trabalhista os aspectos da saúde do trabalhador foram desconsiderados. Comenta que o conjunto de elementos deixados de fora da legislação era bastante extenso e não foram considerados na relação saúde-trabalho elementos como:

a organização técnica do trabalho; carga horária das jornadas de trabalho; tipo de contrato; forma de remuneração; tipo de conhecimentos exigidos para a execução da tarefa; plano de cargos e carreira; formas de controle sobre a tarefa e sobre o comportamento do trabalhador; folgas; condições ambientais, etc. (Silva, 1992, p.92)

Para o autor, os condicionantes básicos da relação saúde-trabalho compreendem as condições gerais de vida, a organização do trabalho, as relações de trabalho e as doenças que afetam diretamente a classe trabalhadora e que se relacionam aos padrões e quantidade de bens de consumo coletivo definidos e administrados pelo Estado. Também representam condicionantes da relação saúde-trabalho os padrões e condições de consumo individual direta ou indiretamente condicionados pelos salários e responsáveis pela sobrevivência do trabalhador e de seu grupo familiar. Nessa análise o autor demonstra a dissociação entre trabalho e saúde promovida pelo Estado brasileiro e afirma que as conquistas mínimas nesse aspecto são atribuídas à história de luta do movimento operário da época. No entanto, o autor afirma que essa dissociação também é sustentada atualmente pelo pouco interesse dos pesquisadores sobre essas questões.

Sobre a relação saúde-trabalho Motta (2004) analisa que a aplicação dos princípios de racionalização do trabalho no país que inauguram a fase da fabricação em série, aumento do ritmo do trabalho, eliminação dos erros humanos e padronização da produção⁹ buscava formas de melhorar o produto, tornar sua fabricação mais econômica, aumentar a capacidade de produção do conjunto máquina/operário, reduzir a fadiga do operário e adaptá-lo ao trabalho. No entanto; os procedimentos de análise do trabalho e a apropriação do saber desenvolvido pelos trabalhadores que se desenvolvem no processo de industrialização geram os meios de melhorar o produto, mas não se preocupam em gerar meios de melhorar a vida do homem.

Merece destaque especial o estudo realizado pelo IDORT sobre o trabalho dos estivadores do Porto de Santos, principalmente em relação aos acidentes de trabalho e a

⁹ Destacam-se as análises de Motta (2004) sobre dois trabalhos realizados pelos psicólogos do IDORT, o primeiro em novembro de 1931 na Fábrica de Louças Ceramus e, posteriormente, o trabalho realizado na Estiva do Porto de Santos. Destaca-se, também, a análise sobre os trabalhos de seleção de motoristas realizada pelo ISOP. Todos os trabalhos analisados pela autora demonstram claramente os procedimentos de análise e decomposição do trabalho e apropriação do saber desenvolvido pelos trabalhadores e podem ser consultados em Motta (2004).

prevenção dos mesmos. O estudo conclui que os estivadores tinham vida fácil; a vida familiar tinha pouca influência nos acidentes e a principal causa apontada foi a predisposição dos trabalhadores para acidentes, sendo que 1/5 dos acidentes eram causados pelos materiais e os outros 4/5 por falhas humanas. As falhas humanas podiam ser de ordem intelectual, física e psicológica e para esta definição seriam necessárias avaliações sobre “as aptidões intrínsecas dos estivadores”. Além disso, concluíram a inadequação de roupas para o trabalho e condições inadequadas do local de trabalho. A responsabilidade pelos erros dos estivadores, contudo, era do contra mestre por ter escolhido homens errados para o trabalho.

Motta (2004) critica esta Psicologia¹⁰ que faz do estivador o responsável por 4/5 dos acidentes e, portanto, docilizado pela culpa, transforma-o em objeto de informação e não sujeito de comunicação e mantém uma fé obtusa no progresso. Nesse sentido, afirma que nos trabalhos realizados pelos psicólogos do IDORT não há preocupação com a saúde do trabalhador; representam a expressão de uma Psicologia que pouco se interessou pelas relações entre trabalho e sofrimento físico e mental; produz conhecimento para instrumentalizar o processo evolutivo do capital e reduz o homem a seu comportamento frente à produção, ou seja, reduz o comportamento a técnica e esta em instrumento “neutro”. E nas palavras da autora:

A Psicotécnica não é ingênua. Apesar de toda sua eficiência não tem garantia de controle efetivo sobre os trabalhadores, então, sua ação deverá sair das fábricas, atingir as famílias, para abraçar os estivadores como um todo. Esta afirmação fica demonstrada nos modelos de propaganda sugeridos pela psicotécnica. Nesse, o estivador no “*sossego do lar*” deverá ler os boletins e cartazes, que conterão pontos úteis para a família, para que esta, educada pela propaganda, auxiliará a formar “*indivíduos integralmente adaptados*” e “*acomodados pacificamente*” (Motta, 2004, p.124, grifos no original).

As análises empreendidas pela autora acerca do trabalho dos psicólogos e da aplicação da Psicologia no IDORT, ISOP e SOSP enfatizam diferentes aspectos em que esta não se configura como ciência da saúde voltada para a busca da melhoria das condições de vida dos seres humanos. Ao contrário, a Psicologia analisada pela autora mostra-se como ciência do comportamento, comprometida com os ideais de racionalização do trabalho, como ciência de adaptação do homem ao trabalho. Especificamente em relação à Psicologia desenvolvida no SOSP, Motta (2004, p.172, grifos no original) afirma que “A meta dessa **Psicologia** é estabelecer critérios comparativos que produzam padrões de normalidade, de excelência, de **produtividade**, seja escolar, seja no trabalho”. A Psicologia encontra seu estatuto de cientificidade no estudo do comportamento e reafirma-se como “uma Psicologia que reduz o conhecimento sobre o homem

¹⁰ Para as análises detalhadas sobre a atuação do IDORT, do ISOP e do SOSP, os pontos comuns de sua atuação, bem como as distinções entre eles, consultar Motta, 2004.

ao seu comportamento – e sua técnica, ao exercício de treinamento comportamental – portanto, uma **Psicologia Comportamental**” (Motta, 2004, p.172, grifos no original). E comenta adiante que nessa perspectiva:

o **Trabalho** foi tomado como um papel humano central. A importância central do trabalho faz com que seja antecipada uma seleção darwinista, trazendo-a para a escola. Os testes de inteligência funcionavam “como um vestibular”, primeiro para os cursos técnicos, depois antecipados para o primeiro grau escolar (Motta, 2004, p.172, grifos no original).

Dessa perspectiva, “trabalho é disputa, é competição, é forma de ganhar prestígio, enfim: **trabalho é produtividade**, é ritmo da máquina” (Motta, 2004, p.173, grifos no original). Afirma, ainda, que a Psicologia pautada na psicomетria define padrões de normalidade e de igualdade e, por isso, essa Psicologia não é ciência da saúde.

No desenvolvimento da indústria e da sociedade brasileira marcado pela exaltação da Organização Racional do Trabalho, a saúde do trabalhador foi reduzida ao problema da fadiga, perspectiva que permanece, mesmo com as influências da Escola de Relações Humanas no país. Na literatura pesquisada por Silva (1992), as primeiras discussões sobre a relação saúde/trabalho aparecem timidamente a partir da década de 1950.

Manuel Bonfim, médico do trabalho, professor e diretor do Laboratório de Psicologia Experimental da Escola Norma do Rio de Janeiro (1937) é mencionado por Silva (1992) como estudioso pioneiro do problema da fadiga no país. Esse autor alerta para a necessidade de um trabalho integrado entre médicos e psicólogos para lidar com os problemas de saúde do trabalhador.

Apesar de Manuel Bonfim afirmar que a luta pela sobrevivência obrigava o trabalhador a executar tarefas que estariam além de suas habilidades, não se referia às condições de trabalho como agentes desencadeadores dos problemas de saúde física e mental do trabalhador. Nesse sentido, a concepção acerca dos problemas desencadeadores da fadiga recaía sobre o próprio trabalhador, considerado um operário doente por desajustamento, situando a fadiga no campo dos problemas psicológicos.

Silva (1992) comenta também a pesquisa bibliográfica realizada por Lourenço Filho na década de 1970 sobre saúde do trabalhador, que aponta que a fadiga era considerada responsável por 80% dos acidentes do trabalho. Além disso, Lourenço Filho indica que a Psicologia poderia contribuir com os procedimentos técnicos de análise profissiográfica (também denominada “descrição e análise de cargos”) e de orientação e seleção profissional, para reduzir os índices de acidentes de trabalho. Tais procedimentos e técnicas são considerados como procedimentos que

também atuariam como preventivos em relação aos acidentes de trabalho e doenças profissionais. A esse respeito Silva (1992, p.186) comenta que “Acreditava-se que esses expedientes seriam suficientes para colocar “o homem certo no lugar certo”, evitando-se, assim, doenças profissionais, acidentes do trabalho e conflitos gerados pela desadaptação do fator humano ao trabalho”.

As causas dos acidentes estavam indiscutivelmente associadas aos aspectos emocionais do trabalhador e seus conflitos íntimos provenientes tanto do ambiente familiar quanto do próprio local de trabalho. Como salienta Silva (1992, p.187), ao analisar a literatura da época: “Observa-se a tendência exclusiva de se atribuir ao próprio trabalhador a responsabilidade pelas causas e conseqüências do acidente de trabalho, explicadas pela “predisposição intrínseca”, resultante de processos psicopatológicos”. O autor comenta a concepção prevalente de “psicopatologização da fadiga” e a pouca importância dada pela psicologia científica aos elementos da própria organização do trabalho como fatores de adoecimento e sofrimento dos indivíduos. Sobre a importância das condições concretas do trabalho para a Psicologia, o autor comenta que:

A fadiga, como penalização do corpo do trabalhador materializada em condições e relações de trabalho perversas, não constituía objeto de conhecimento psicológico. Nem tampouco seus efeitos, no cotidiano do trabalhador, com drásticas conseqüências em suas relações sociais, afetivas e emocionais. A ênfase estava nas possibilidades de intervenções preventivas, instrumentadas por processos racionais de concepção e organização do trabalho, associados à ideologia do reducionismo biológico, presentes nos modelos teóricos da psicologia científica (Silva, 1992, p. 187-188).

Do ponto de vista das relações de trabalho, Silva (1992) afirma que a atuação do psicólogo esteve comprometida com o controle de desempenhos profissionais dos indivíduos e dos índices de produtividade. Além disso, constata que a partir da década de 1960 o compromisso da Psicologia do trabalho com o processo produtivo se mostraria, por sua dedicação, quase exclusiva ao treinamento gerencial e ações de desenvolvimento organizacional.

A atuação do psicólogo junto às questões de saúde do trabalhador e segurança do trabalho é considerada pequena no período pesquisado por Silva (1992):

Na literatura pesquisada, são escassos os estudos e pesquisas sobre higiene e segurança do trabalho, doenças e reabilitação profissional. O que leva a crer que aos psicólogos do trabalho, sempre interessou particularmente o indivíduo potencialmente produtivo, inserido e adaptado ao sistema produtivo. Aos excluídos a pobreza, a marginalidade, os asilos, os hospitais e hospícios (Silva, 1992, p. 191).

Considerando-se a relação educação-trabalho no Brasil, Silva (1992, p.96) afirma que: “A debelação do analfabetismo, e a preparação profissional de jovens e adultos constituía uma das principais metas do governo Getúlio Vargas”. Nesse sentido, guiado pelos princípios tayloristas,

o ensino profissionalizante no Brasil estava estruturado aos moldes da instrução racional que buscava extinguir a aprendizagem dos ofícios e passou por um momento de grande expansão no período que compreende as décadas de 1930 e 1940, expansão que ocorreu principalmente no ensino industrial.

Vale destacar que Braverman (1987) descreve o ofício como o conhecimento profundo, desenvolvido pelo indivíduo a partir da tradição e da experiência acumuladas ao longo da história da humanidade em relação ao uso de instrumentos e ferramentas e a habilidade de manipulá-los. Além disso, esse conhecimento refere-se, também, às possibilidades de compreensão e superação de diferentes dificuldades surgidas em decorrência das condições sob as quais o trabalho deve ser feito. A extinção do ofício como princípio taylorista é, na verdade, como afirma Braverman (1987), a apropriação do conjunto de conhecimentos que antes pertencia ao indivíduo e lhe conferia a competência na execução de um trabalho pela gerência científica. Dessa maneira, o conjunto de conhecimentos é apropriado pelo empregador que passa a sistematizá-los, fragmentá-los e controlá-los de acordo com o ritmo da produção capitalista, transformando o trabalhador em ferramenta humana da gerência.

Braverman (1987) afirma que, de acordo com os princípios tayloristas, o trabalho a ser aprendido fica reduzido à correta execução de uma série limitada de tarefas-operações. O parcelamento e especialização do trabalho fazem com que a força de trabalho, também parcelada e especializada, só possa ser vendida pelo mecanismo que a produziu.

Com tal perspectiva, a ciência ajudou a colocar um ponto final na autonomia do trabalhador a partir da apropriação de seus conhecimentos desenvolvidos sobre o processo de trabalho, subordinando-o ao controle da gerência, ou seja, a ciência ajudou, também, na justificação da dominação. Os trabalhos dos psicologistas do IDORT, analisados por Motta (2004) e mencionados anteriormente, e que se voltaram para a análise do trabalho com vistas à sua racionalização, representam bons exemplos da eliminação científica da autonomia do trabalhador.

Silva (1992) afirma que as contribuições da Psicologia ao projeto de modernização econômica, tecnológica e social do Brasil se fizeram presentes em diferentes aspectos da vida, abrangendo os campos da educação, saúde mental e organização do trabalho, dentre outros. Especificamente no que se refere às políticas educacionais, estas desenvolveram mecanismos seletivos que foram empregados tanto na educação quanto no trabalho e que reproduziam as desigualdades individuais e sociais, além de acentuarem a discriminação. Nesses mecanismos de seleção e exclusão, as contribuições da Psicologia foram fundamentais para a avaliação das

habilidades/aptidões¹¹ individuais, através de seus instrumentos de medidas e critérios científicos para desenvolver classificações do tipo “aptos” e “inaptos”, “normal” e “excepcional”, “aproveitáveis” e “inaproveitáveis”.

Tanto no aspecto da Psicologia aplicada à educação quanto da Psicologia aplicada ao trabalho, os conhecimentos e técnicas desenvolvidos nestas áreas têm dado efetivas contribuições para o exercício da dominação no Brasil desde o início do século XX. Em relação ao estabelecimento de critérios para a classificação e categorização dos indivíduos, tendo em vista o trabalho, Silva (1992) assim comenta a posição da Psicologia no círculo das ciências úteis na construção da sociedade brasileira:

Por deter conhecimentos sobre o indivíduo desde suas primeiras relações, utilizando modelos explicativos comportamentais, e por dedicar-se à utilização de instrumentos científicos e à experimentação sistemática, a recém-nascida psicologia é admitida no círculo das ciências úteis, associando-se à Educação, Administração, Engenharia, Medicina e Higiene, Direito, Sociologia, Fisiologia, Biologia e outros ramos, chamados a contribuir para o progresso e desenvolvimento da “nova” sociedade brasileira (Silva, 1992. p. 114).

Dentre as funções assumidas pela Psicologia no projeto de modernização social e tecnológica do país, além da seleção e qualificação de trabalhadores, as contribuições ocorreram também no campo da análise do trabalho que, seguindo os princípios da Administração Científica, realizou a decomposição do trabalho em partes e se apropriou do conhecimento do indivíduo. A partir desse processo, os estudos profissiográficos se estruturaram em torno da indicação das características individuais específicas requeridas para o desempenho de diferentes profissões. Silva (1992) comenta que de início, os psicólogos brasileiros dedicaram-se ao estudo da inteligência e da aptidão e somente a partir da década de 1940 voltaram-se para os estudos da personalidade/comportamento. No entanto, tais estudos permaneciam mais vinculados aos interesses pragmáticos e menos aos problemas teóricos da Psicologia.

Os psicólogos daquela época receberam orientação direta de cientistas estrangeiros de grande projeção¹², sendo que alguns deles¹³ se fixaram no Brasil e participaram diretamente das políticas públicas, da criação de instituições de organização do processo de trabalho e formação

¹¹ De acordo com Silva (1992), as habilidades ou aptidões representavam o conjunto de características individuais que incluía raciocínio, inteligência, atenção, memória e fluência verbal, dentre outras e que podiam ser mensuradas pelos procedimentos psicométricos.

¹² Dentre eles estão Binet, Claparède, Etienne Souriau, André Ombredane, Roger Bastide, Oto Klineberg, Jean Mangué, Th. Simon, H. Pierón, Leon Walther, Kohler e Lahy.

¹³ Roberto Mange, Helena Antipoff, Mira Y López, W. Radecki, Pierre Weil e Aniela Ginsberg.

de mão-de-obra e na organização dos primeiros cursos de especialização em Psicologia do trabalho e de cursos universitários de Psicologia e Pedagogia no Brasil.

Como requisito de sucesso do processo de industrialização, fazia-se ampla defesa das vantagens da adaptação psicológica promovida pela organização científica do trabalho. Além do aumento da eficiência industrial, atestavam a melhora de condições psicológicas dos empregados e a melhora da vida econômica e social da nação. Silva (1992) comenta que a concepção de adaptação psicológica representava a ideia de que cada pessoa devia ocupar o lugar certo para o melhor aproveitamento de suas energias e para sua maior satisfação pessoal.

As contribuições da Psicologia no processo de adaptação psicológica naquele momento se mostraram fundamentais à medida que as técnicas foram “capazes de revelar as aptidões, habilidades, características gerais, prescrição de métodos de treinamento, racionalização do processo de trabalho, combatendo a fadiga e a monotonia, criando condições favoráveis nos ambientes de trabalho” (Silva, 1992. p. 123). Os programas e projetos de educação e saúde vinculados ao Estado também lançaram mão da Psicologia como ferramenta de adaptação psicológica da mão-de-obra brasileira no projeto de modernização do país.

Com essa ampla adoção dos princípios da Administração Científica na sociedade brasileira e a preparação adequada para o trabalho como promessa do progresso, também têm especial relevância os procedimentos de descrição e análise de cargos, tarefas e operações que definiam um perfil ideal do ocupante do cargo. Além disso, eram definidos os critérios de seleção e orientação profissional, padrões comportamentais e de capacidades técnicas guiados por esse perfil ideal.

A adoção dos modelos tayloristas no Brasil significava a aplicação do modelo competitivo do mercado (arcabouço do taylorismo e do fordismo) a um “país de economia periférica, com modos de produção pré-capitalistas e população trabalhadora predominantemente analfabeta e sem qualificação profissional” (Silva, 1992. p. 120). Para o alcance desse objetivo foi necessária a criação de instituições voltadas para a organização racional do trabalho. Tais instituições possuíam ligação com organismos internacionais da Administração Científica e se valeram das importantes contribuições da Psicologia¹⁴.

Das análises sobre a Psicologia aplicada ao trabalho no país, este capítulo considerou tanto as pesquisas recentes sobre a atuação de psicólogos quanto o período histórico que antecede a regulamentação da profissão no Brasil e que explicita sua relação com o projeto brasileiro de modernização industrial e social. Dessas exposições, foi possível compreender que

¹⁴ Cabe destacar que tanto o engenheiro suíço Roberto Mange quanto o brasileiro Lourenço Filho participavam dos movimentos da Administração Científica e tinham ligação direta com Instituições internacionais desta área.

as contribuições desta área de conhecimentos para a noção de progresso, compreendido como progresso industrial, se estruturaram em torno das ações de seleção e formação do homem para o trabalho e também como ações de ajustamento e formação para o trabalho. Nessa perspectiva, o compromisso social da Psicologia aplicada ao trabalho se apresenta prioritariamente vinculado ao desenvolvimento do capital, tomando a autorrealização humana como a adaptação do homem ao modo de vida industrial e à dominação que este requer.

Além disso, a Psicologia aplicada ao trabalho nas pesquisas a que nos propusemos examinar demonstrou sua utilidade como instrumento de controle e docilização dos indivíduos, modelando comportamentos e formas de existência circunscritas à aptidão para o trabalho. Em seu compromisso ou sua subordinação ao capital, reduziu a saúde a um mero requisito para o trabalho e a formação a uma adaptação ao trabalho, constituindo-se como fatores de exclusão social.

Concordando com as idéias desenvolvidas até o momento de que a ciência tanto se apresenta como ideologia quanto contém os elementos que podem transcender a realidade atual e considerando que tanto as pesquisas contemporâneas quanto os aspectos históricos da Psicologia aplicada ao trabalho no Brasil apontam para a prevalência de suas funções ideológicas na sociedade unidimensional e administrada, analisa-se, no capítulo que se segue, algumas contribuições da ciência voltada à manutenção das relações sociais de dominação promovidas por meio do controle do homem no processo de trabalho.

CAPÍTULO 2

A FORMAÇÃO DO INDIVÍDUO NA SOCIEDADE ADMINISTRADA

Eu estava num restaurante em Lisboa e estava sozinho até e de repente eu pensei: e se nós fôssemos todos cegos? E depois, praticamente no segundo seguinte eu estava a responder, eu respondia a esta pergunta que tinha feito. Mas nós estamos realmente cegos. Cegos da razão, cegos da sensibilidade, cegos enfim, de tudo aquilo que faz de nós não um ser razoavelmente funcional no sentido da relação humana, mas, do contrário, um ser agressivo, um ser egoísta, um ser violento e é isso o que nós somos. E o espetáculo que o mundo nos oferece é precisamente este. Um mundo de desigualdade, um mundo de sofrimento sem justificação e o pior, com explicação. Podemos explicar o que se passa, mas não tem justificação.

(Saramago, 2001, Fragmentos do documentário Janela da alma)

Este capítulo tem o objetivo de examinar os principais argumentos desenvolvidos por autores de diferentes áreas do conhecimento para explicar o controle e a dominação dos indivíduos no trabalho e fora dele. A atual forma de organização social guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica e, conseqüentemente, pelo princípio de que o progresso da indústria e do modo de produção capitalista representa também o progresso da humanidade, enseja discutir e exemplificar mediante as obras escolhidas, a função ideológica assumida pela ciência na sociedade administrada.

Essas obras tiveram ampla difusão no mundo bem como no Brasil e são convergentes com as ideias que sustentaram o projeto de modernização tecnológica do país, discutido no capítulo anterior. São elas: *Princípios de Administração Científica* do engenheiro estadunidense Frederick Winslow Taylor, publicado em 1911 e traduzido para o português em 1963; *Administração Industrial e Geral* do engenheiro francês Henri Fayol, publicado em 1925 e traduzido para o português em 1950 e, por último, o livro *Psicologia do Trabalho Industrial* do psicólogo russo Léon Walther, publicado em 1926, traduzido pela primeira vez para o português por Lourenço Filho em 1929, com a segunda edição aumentada publicada em 1953, utilizada na presente pesquisa.

Em seu conjunto, essas obras discutem a formação do indivíduo a partir de uma perspectiva de adaptação às formas de controle impostas pela sociedade atual, bem como a organização da vida dos indivíduos sob o domínio do princípio de desempenho. Por meio de uma

educação adaptativa, voltada aos desempenhos úteis ao sistema produtivo, tais obras reafirmam a fixidez da realidade; a naturalização de elementos da cultura; a apologia ao trabalho; a noção de progresso do sistema capitalista de produção como sinônimo de progresso da humanidade e a justificativa da necessidade de controle e dominação dos homens pelo trabalho, dentre outros aspectos que caracterizam a sociedade guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica. Além disso, argumentam que a formação do indivíduo deve ser guiada pela ideia de que a organização racional do trabalho, ao estabelecer o aumento progressivo da exploração da força de trabalhado, levaria a humanidade ao progresso, o qual, por sua vez, pode ser traduzido como o processo de produção e o acesso da população aos bens de consumo disponíveis.

As obras selecionadas levam em consideração predominantemente os interesses econômicos do sistema produtivo, deixando de lado quaisquer outros elementos da realidade que apontariam para as contradições presentes na atual forma de organização da sociedade. Especificamente, em relação às contradições entre capital e trabalho, destacam-se as argumentações dos autores sobre a capacidade da ciência aplicada à organização do trabalho e da vida em promover a conciliação dessas duas instâncias. No entanto, é na obra de Léon Walther que aparece de forma mais veemente o esforço de conciliação entre interesses de industriais e trabalhadores promovido pela ciência, chegando a prever, em alguns momentos, o possível sucesso da Psicologia aplicada ao trabalho industrial em promover a harmonia entre capital e trabalho.

Considera-se que tais obras exemplificam as formas de pensamento, ação e linguagem da sociedade industrial e unidimensional dominada pelo princípio de desempenho, bem como seu caráter regressivo, uma vez que a formação do homem aparece reduzida à formação para o trabalho. Espera-se que o exame crítico dessas obras possa auxiliar a reflexão sobre as bases ideológicas que sustentam a própria formação vigente, a forma de perceber a realidade e, conseqüentemente, a atuação profissional dos psicólogos da área de Psicologia organizacional e do trabalho. Além disso, tais discussões podem contribuir também para a reflexão acerca das possibilidades de resistência e crítica em relação à realidade tal qual se apresenta atualmente.

Do ponto de vista teórico, além das discussões apresentadas anteriormente, recorre-se também a elementos que compõem as discussões desenvolvidas por Adorno (1971) sobre a *Teoria de la seudocultura*, e a articulação com a *Indústria Cultural* (Horkheimer e Adorno, 1985), que certamente ajudam a retomada do exercício da crítica e do pensamento. As alterações do estado atual das coisas só se fazem e se farão possíveis pela retomada do pensamento crítico que possibilite também o estabelecimento de formas de resistência. No entanto, cabe destacar que não se pode pensar em alterações que desconsiderem as condições objetivas que sustentam a

indústria cultural e a pseudoformação. Em consonância com a teoria crítica da sociedade, reafirma-se, nesta pesquisa, que a vida dos indivíduos deveria ir além da conservação da vida que se encontra verdadeiramente ameaçada e que o homem pudesse, de fato, encontrar formas de realização que se diferenciassem da fusão a uma identidade sem diferenças com a sociedade de consumo, de sacrifício e de labuta.

Em 1971, Adorno analisa a formação do homem na sociedade contemporânea, considerando duas teses: a tese da necrose da formação cultural e a tese da socialização da pseudocultura ou pseudoformação. A discussão que Horkheimer e Adorno (1985) haviam iniciado sobre a formação do homem no capitalismo tardio como formação para o consumo é retomada no texto da indústria cultural e desenvolvida por Adorno (1971) a partir do conceito de pseudoformação.

Para Adorno (1971) a crise da educação ou crise pedagógica deve ser compreendida em seu aspecto mais amplo como crise da formação cultural. O colapso da formação cultural e, portanto, a complexidade da pseudoformação está em compreender que ela faz parte de um conjunto de fatores sociais que não devem ser vistos isoladamente e dissociados da própria formação cultural, das influências e prejuízos que sofre. Não se pode pensar na formação cultural e, portanto, na formação do indivíduo isolando-a das condições concretas de existência e, nessa medida, a formação cultural sob a lógica da indústria cultural é a formação que renuncia às formas diferenciadas de socialização para apegar-se à reprodução dos estereótipos apresentados por essa indústria como mercadorias.

A pseudoformação representa a forma atual de socialização por meio da qual a consciência tem renunciado à autodeterminação e, por isso, apresenta-se fixada como falsa consciência, como consciência que nega a particularidade para identificar-se com a totalidade adaptadora. A falsa formação é regressiva porque promove o nivelamento e a padronização do indivíduo para que atenda às exigências do sistema produtivo. Nesse sentido, promove uma consciência externamente determinada, promove a heteronomia.

À medida que a indústria cultural só se interessa pelos homens como consumidores e trabalhadores, ela se incumbe de garantir que os homens permaneçam restritos a estas duas categorias por meio da pseudoformação. Daí, pode-se compreender porque hoje a educação se apresenta com alto grau de superficialidade e utilitarismo, servindo à manutenção da realidade existente, fazendo com que os indivíduos permaneçam como instrumentos da reprodução da cultura das massas em larga escala, ou se apresentem como apêndices do sistema produtivo.

A formação como a apropriação subjetiva da cultura deve ser realizada no campo da experiência humana, tendo como referência a liberdade e a autodeterminação. Se se admite que a

cultura tem um duplo caráter à medida que tanto remete à sociedade quanto estabelece a mediação entre a sociedade e a pseudoformação, então compreende-se que a formação cultural é o que cria possibilidade do indivíduo pensar criticamente a realidade atual, bem como as formas de alterá-la. Como a cultura não é indiferente à relação entre os homens, não deve se converter em um valor em si mesmo. A pseudoformação, por sua vez, produto da formação burguesa, apresenta-se como a apropriação subjetiva dos princípios da sociedade de consumo, como apropriação de bens culturais que estão dissociados das necessidades da vida humana. Ela é totalitária, visto que se apresenta como um fim em si mesmo; converte a cultura a uma conformação total à vida real e impele os indivíduos à barbárie, à medida que desvincula a cultura dos cuidados que os homens deveriam ter no trato uns com os outros.

Recorrendo a Freud, Adorno (1971) destaca também que o mal-estar na cultura decorre justamente da pressão que esta exerce sobre os indivíduos por meio da adaptação extremada à realidade a ponto de impedir as possibilidades de que sejam tomadas decisões individuais. O preço pago por essa conformação constante é a agressão. Trata-se, portanto, da negação do antagonismo social inconciliado, a partir da qual seria possível pensar que a realidade poderia ser diferente. Assim, o caráter regressivo da pseudoformação se apresenta sob a forma da negação das contradições e das relações de força que se estabelecem na sociedade. A sociedade inteiramente padronizada, conformadora e adaptadora fica reduzida a uma mera história natural darwinista baseada na sobrevivência dos mais fortes e adaptados. Além disso, natureza e espírito apresentados como categorias rígidas e isoladas que se colocam em oposição, se prestam, na verdade, à ideologia e fomentam a formação regressiva e provocam uma involução.

A pseudoformação apresenta-se como a ideologia da adaptação ao esquema de dominação que justifica as relações de dominação, calcadas na sujeição e mando. A dominação do homem sobre o próprio homem e a dominação do homem sobre seu próprio corpo (limites, ritmo, formas e desejos) é o estereótipo maior que a indústria cultural veicula e em torno do qual ocorre a formação do homem na sociedade atual.

Sob o argumento da autoconservação, a pseudoformação aniquila o particular para perpetuar a mesmice. A integração à sociedade é uma ideologia que aparece tanto nas categorias de consumo quanto na forma de apresentar a singularidade e liberdade como equivalentes de isolamento, desvinculação ou solidão. No entanto, contrariamente a essa forma regressiva de apresentação do singular como correspondente ao isolado, este deve ser compreendido em sua relação com o todo, com a sociedade e as contradições que ela expressa.

Não se pode dizer, no entanto, que atualmente não existam mais as possibilidades de uma verdadeira formação. Existem conhecimentos importantes acumulados pela sociedade, mas é

preciso evidenciar que a pseudoformação pautada na adaptação e no fim em si mesma é preponderante, incorpora elementos da formação convertendo-os em tão somente bens culturais. Ao mesmo tempo que torna amplamente disponíveis os bens culturais, mascara a exclusão, dificultando as possibilidades de que o indivíduo identifique em que medida tem acesso à formação e em que medida consome os bens culturais. Na verdade, ocorre uma alteração concreta nas possibilidades de se perceber o que é a pseudoformação e o que seria a formação, já que aquela altera até a vida sensorial.

Do caráter utilitarista da pseudoformação deriva a ausência de espaço para a incerteza, a dúvida, a contemplação e a crítica. Os conceitos e as palavras aprisionam o objeto convertendo-o em um obstáculo à liberdade da ideia e do pensamento, desvinculam-se da realidade social, da condição humana e, por isso mesmo, passam a carecer de sentido.

As relações sociais entre os homens, de acordo com a formação em voga, aparecem mediadas pelo caráter fetichista da mercadoria, pela superficialidade, pelo utilitarismo, pela coisificação da consciência e pelo medo de aniquilamento que se associa ao medo de não pertencer ao circuito de consumo. A necessidade de fazer algo que é valorizado pela coletividade é, ao mesmo tempo, hostilidade em relação aos outros homens que não compartilham dos mesmos objetivos e valores.

Em face da formação do homem, reduzida à formação para o consumo, para a heteronomia e para a dominação, destaca-se a importância em manter a disposição para se refletir acerca das relações sociais que se apoiam, constroem e se reconstróem a partir de um grande potencial destrutivo que reduz pessoas, coisas, ideias, pensamentos, conhecimentos e formas de vida a objetos de consumo que são sempre a mesma coisa.

Por fim, considerando a preponderância da formação do homem reduzida à formação para o consumo e a internalização promovida pela ideologia da racionalidade tecnológica em relação a todos os elementos da vida como componentes de um único sistema a ser administrado, percebe-se que tanto a educação quanto outros aspectos da vida dos indivíduos se encontram sob a forte influência de estereótipos que são dissociados da experiência e, portanto, esvaziados de sentido, mas não menos danosos para a formação do homem e para os processos de socialização, na medida em que promovem relações empobrecidas.

Do ângulo da formação, portanto, as obras analisadas neste capítulo ilustram a redução da formação à adaptação. Nelas, os elementos que constituem a pseudoformação como formação para o trabalho são expressos pelos conteúdos a serem ensinados, pelas formas de transmissão desses conteúdos e pelo modelo de indivíduo a que se pretende formar. Além disso, expressam o claro compromisso da ciência em promover a identificação dos interesses da humanidade aos

interesses do capital. Em todos os espaços da vida, não somente na oficina, mas também nas famílias, nas igrejas e nas escolas a formação do homem se volta para a dominação, a sujeição, a adaptação ao existente e para a competição entre rivais, colocando o indivíduo cada vez mais isolado e impedido de estabelecer relações cooperativas ou solidárias com outros homens, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele.

2.1 Frederick Winslow Taylor: a apologia ao controle e dominação dos operários

Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915) considerado o “Pai da Organização científica do Trabalho”, nasceu em Germantown, subúrbio da Filadélfia, Estado da Pensilvânia nos Estados Unidos. Pertencia a uma família de classe média e começou a trabalhar como aprendiz em uma oficina mecânica aos 18 anos. Aos 22 anos, em 1878, conseguiu emprego como operário nas oficinas de construção de máquinas da metalúrgica Midvale Steel Company, passando depois a contador. Pouco depois, na mesma empresa, passou a ocupar o cargo de torneiro e alguns meses depois já era mestre dos tornos. Em 1880 iniciou o curso de Engenharia e formou-se em 1885, aos 29 anos. Trabalhou na indústria em diferentes empresas dos 22 aos 45 anos. Em 1906 foi eleito presidente da Associação Americana de Engenheiros Mecânicos.

A obra publicada por Taylor (1970), em 1911, está voltada para a apresentação de suas ideias revolucionárias e experiências bem-sucedidas apoiadas no conhecimento científico para viabilizar o progresso por meio da organização racional do trabalho e do trabalhador. Expressa de forma clara e objetiva, como era de se esperar de um homem comprometido com a ciência e o progresso, os métodos de desenvolvimento de relações harmônicas entre os patrões e os operários, a valorização do sacrifício pessoal e da dedicação ao trabalho como prova de caráter, a necessidade de padronização de tempos, movimentos, instrumentos, pensamentos e atitudes e, por fim, a necessidade de controle dos trabalhadores por meio da disciplina como elementos, certamente, levariam ao progresso das nações.

Taylor (1970) representa, ao mesmo tempo, o formulador de uma nova maneira científica de organizar o trabalho e controlar os trabalhadores, portanto, exemplo da aplicação e utilidade da ciência a serviço dos interesses econômicos e também a expressão do pensamento e dos valores de seu tempo; de um mundo guiado pela racionalidade técnica e instrumental.

Sua obra representa um interessante exemplo da crença no princípio do sacrifício tomado como uma necessidade social em toda a sua irracionalidade (Horkheimer e Adorno, 1985), daquilo que Mumford (1982) nomeou de “evangelho do trabalho”, a partir do qual a razão de existência do indivíduo e o sentido da vida são dados pela disciplina de trabalho; e também do

caráter regressivo da formação do homem reduzida à formação para o trabalho (Adorno, 1971), uma vez que o trabalho é compreendido como principal elemento formador do caráter dos homens.

Conforme mencionado anteriormente, na introdução desta pesquisa, cabe destacar que os conceitos e princípios da obra de Taylor foram especialmente analisados por Marcuse (1999a). Em sua análise, Marcuse (1999^a) toma o gerenciamento científico como expressão da união entre ciência e interesses industriais por meio do estabelecimento de leis naturais que regulavam a disciplina fabril e o comportamento dos indivíduos. Analisa ainda que a justificação do controle dos trabalhadores é tomada por Taylor como forma de desenvolvimento da individualidade dos mesmos, além da intensificação da produção e da padronização serem considerados como resultados bem sucedidos da aplicação do conhecimento científico. As lições de Taylor (1970) sobre o sacrifício pessoal, submissão e dedicação ao trabalho nada mais são do que lições sobre as maneiras como o indivíduo pode mostrar-se útil na vida através do adequado desempenho de funções preestabelecidas, de acordo com os interesses econômicos. Além disso, parte do princípio de que as queixas e o mau humor dos trabalhadores representam formas de debilitar o caráter, e considera que a vitória pessoal se define pelos sacrifícios que esses indivíduos poderiam fazer para economizar dinheiro para a companhia.

A medida do sucesso individual é definida por Taylor (1970), em termos dos sacrifícios pessoais, em nome da manutenção do sistema produtivo, das relações de exploração e do progresso. Nessa perspectiva, o grande exemplo pessoal expresso no livro e que assume o *status* de lição de vida e modelo de dedicação a ser seguido é o conjunto de episódios relatados que envolvem desde a iniciativa do autor em embrenhar-se dentro do esgoto para resolver um problema da companhia, até as atitudes duras que assumia com os operários e as ameaças pessoais que sofria, mas que enfrentava sem vacilar, uma vez que tinha muita clareza de que sua posição na companhia era a de servir à direção. São muito claramente apresentadas pelo autor duas lições para uma vida profissional bem sucedida e um caráter sem desvios: a submissão aos interesses do capital e a importância dos resultados do trabalho acima de todas as coisas.

Ao sair da posição de operário, imediatamente se identifica com os interesses da direção, da companhia e do capital, colocando seus conhecimentos sobre o processo de trabalho, e as formas de organização e de controle do ritmo de produção, estabelecidas pelos trabalhadores para obter o que considerava como um rendimento diário razoável de cada operário. Dentre as estratégias que utiliza para controlar o ritmo de produção e, conseqüentemente, os trabalhadores destacam-se as demissões, o rebaixamento de salários daqueles operários que se recusassem a aumentar sua produção diária, a redução do preço do trabalho por peça, a supressão dos atos de

vandalismo ao patrimônio da companhia pela ameaça de que os prejuízos seriam descontados do salário do infrator, os estudos que buscam o aumento de produção com diminuição de gastos, assumir a tarefa de selecionar operários novos e, pessoalmente, ensinar-lhes o trabalho, obtendo dos mesmos a promessa de que continuariam a produzir do mesmo modo após o término da aprendizagem, dentre outras.

Taylor (1970) realiza estudos, mundialmente difundidos e reproduzidos, que buscam definir e fixar as melhores condições para o aumento de produtividade, argumentando que a modificação do sistema de administração das companhias por meio da padronização de operações seria capaz de acabar com o antagonismo de interesses dos trabalhadores e da direção. Como uma das conclusões de seus estudos desenvolvidos de acordo com os conhecimentos e métodos científicos, anuncia que o controle do trabalho e do trabalhador, por meio da padronização de tempos, movimentos, instrumentos, pensamentos e atitudes representa a solução para as divergências de interesses entre capital e trabalho.

No prefácio da obra, destacam-se como atributos de Taylor seu “caráter cumpridor de obrigações”; sua força, paciência, perseverança, persistência e obstinação; sua disposição em fazer até os serviços desagradáveis. Destacam-se, sobretudo, como o segredo de seu êxito, o controle que tinha sobre si mesmo e o fato de ter se tornado servo de seu trabalho.

Também seu senso de justiça é ressaltado e representado por suas argumentações de que as empresas tinham o dever de dar aos trabalhadores uma oportunidade justa para ganharem o máximo. No entanto, para aqueles que não estavam dispostos ao máximo de esforço e, por isso, poderiam ser considerados como fracos, indolentes ou descuidados em relação às suas obrigações para com a empresa, também considerava justo que fossem tratar de suas vidas em outro lugar. Seu senso de justiça ajudou a promover uma categorização dos operários em relação ao modo racional de organização do trabalho industrial: trabalhadores capazes e adaptados ou trabalhadores incapazes, portanto, desadaptados.

Em linhas gerais, considerando as referências teóricas adotadas nesta pesquisa, pode-se caracterizar a ciência proposta por Taylor (1970), seus princípios, objetivos e métodos da seguinte maneira: a) o aumento de produtividade com diminuição de custos aparece como a formulação científica do interesse supremo do capital sobre todas as outras coisas; b) a extinção do ofício ou de qualquer forma de conhecimento desenvolvido pelo próprio trabalhador ou pelo conjunto de trabalhadores como a forma científica de retirar destes as possibilidades de autonomia e de resistência; c) a padronização das tarefas, dos tempos de execução, dos movimentos, dos pensamentos e das atitudes dos trabalhadores como a contribuição da ciência para intensificar o ritmo de produção e aumento de exploração; d) as formulações sobre relações

de trabalho justas e remuneração adequada definidas a partir do único enfoque considerado pela ciência unidimensional, que é o enfoque do capital; e) a concepção de que o trabalho definido com base na racionalidade, ou seja, na ciência, representava a modernização do trabalho humano em contraposição aos velhos métodos rotineiros; f) a certeza de que a adequada seleção, treinamento e formação de trabalhadores resolveria o problema do “elemento humano” no trabalho. A contribuição da ciência aplicada à organização do trabalho se faz tanto na detecção do elemento considerado problemático para a produção (o elemento humano), quanto nas possibilidades de solucioná-lo (formação para o trabalho); g) a adequada divisão do trabalho também como outra contribuição da ciência para a intensificação do trabalho e para a exploração e controle dos trabalhadores, com a consequente perda de autonomia dos mesmos; h) a diversificação de instâncias de controle dos trabalhadores como uma solução disciplinar da ciência para o problema da vadiagem e indolência natural da grande maioria dos trabalhadores; i) a criação de um espírito de profunda cooperação entre a direção e os trabalhadores com o objetivo de que as atividades se desenvolvessem de acordo com os princípios da ciência aperfeiçoada. Nessa perspectiva, a ciência estabelece princípios considerando que todas as coisas estão integradas num sistema único que não possui contradições ou conflitos; j) a concepção científica de progresso, a partir da qual o desenvolvimento econômico e técnico se faz divorciado do desenvolvimento humano.

Compartilhando das preocupações de seu tempo, Taylor (1970) expressa a ideia de que a eficiência nacional, portanto o progresso, poderia ser alcançada por meio da competência individual para o trabalho industrial. Nesse sentido, o autor formula o desafio que se coloca para toda a sociedade: como promover e aumentar a competência individual dos trabalhadores? Dito de outra forma: como torná-lo mais produtivo e mais disciplinado, portanto mais adaptado às exigências do trabalho industrial? Diante dessa questão, desenvolve a argumentação de que seria preciso dedicar-se à formação do homem competente para o trabalho industrial.

Em seu projeto de formação do homem para o trabalho industrial afirma que o treinamento é tão importante quanto a aptidão e, por isso, a formação de homens eficientes representa o bom treinamento de homens comuns, organizados de forma adequada e eficiente para a cooperação. Afirma que a organização científica do trabalho e a crescente importância dos sistemas de organização inauguram um momento em que começam a ser deixadas as velhas práticas para se por a caminho do futuro. Desta forma, se no passado o homem estava em primeiro lugar, a partir daquele momento o sistema passa a ter primazia sobre o homem, o que afirma a necessidade de homens competentes em seu interior.

Essa inversão formalizada pelo autor (primazia do sistema sobre o homem) apresenta-se como o pilar de sustentação tanto para seu projeto de formação do homem para o trabalho industrial quanto para suas pretensões de que os princípios da Administração Científica poderiam ser aplicados a vários outros aspectos da vida. A apresentação dos estudos desenvolvidos e dos resultados bem sucedidos de aumento de produtividade está vinculada a três grandes objetivos. Em primeiro lugar, pretendia mostrar que os problemas de ineficiência das nações, as perdas econômicas de países industriais, eram decorrentes da ineficiência dos atos diários. Em segundo lugar, pretendia convencer os leitores de que o remédio para a ineficiência estaria na administração e não na procura do homem excepcional ou extraordinário. Em terceiro lugar, pretendia provar que a melhor administração era a verdadeira ciência, regida por normas, princípios e leis claramente definidos e que “os princípios fundamentais da administração são aplicáveis a todas as espécies de atividades humanas, desde nossos atos mais simples até ao trabalho nas grandes companhias que reclama a cooperação mais apurada” (Taylor, 1970, p.28).

Em relação aos três objetivos apresentados pelo autor e ao longo do desenvolvimento de sua argumentação percebe-se que na categoria de atos diários ineficientes estão colocadas as ações, pensamentos e linguagem que divergem da padronização e do caráter unidimensional da sociedade guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica. Pertenciam ao campo de atos diários ineficientes, dentre tantos elementos que tornariam a vida pluridimensional, a espontaneidade da ação humana; a criatividade; as formas de perceber, analisar, criticar e expressar as contradições presentes na sociedade; a autonomia para definir a ação, o pensamento e a linguagem; os conhecimentos desenvolvidos pelos indivíduos, bem como as formas de resistir à dominação e imposição de tarefas, de ritmos, de movimentos e de tempos externamente determinados; enfim, os outros tantos elementos que comporiam uma vida que vale a pena ser vivida.

Desse modo, a ciência transformada em tecnologia voltada ao aumento da produtividade colabora para que as marcas do particular, do individual se convertam em perdas, desperdícios, atos errôneos, mal dirigidos e desatentos. Em relação a esses aspectos, a Administração Científica consagrada como uma panacéia reforça a ideia de que o treinamento como forma de planificação, generalização e padronização de comportamentos, pensamentos e linguagem tem maior importância que a perícia e de tudo mais que representa a marca do particular.

Em relação a todos os aspectos discutidos até o momento, principalmente a apresentação da eficiência e da abrangência do pensamento, da ação e da linguagem administrados e aplicados aos mais diferentes aspectos da vida, Taylor (1970) apresenta os resultados de seus estudos enfatizando que espera “ter deixado claro que os mesmos princípios, com resultados iguais,

podem ser aplicados em qualquer atividade social: na direção de nossas casas comerciais, grandes e pequenas, na administração de igrejas, de instituições filantrópicas, de universidades e de serviços públicos” (Taylor, 1970, p.28).

A aposta de que a Administração Científica representa uma panacéia¹ para os males que impediam a prosperidade das nações, juntamente com a negação das divergências de interesse entre empregados e empregadores estão na base de sustentação do principal objetivo da administração que “deve ser o de assegurar o máximo de prosperidade ao patrão e, ao mesmo tempo, o máximo de prosperidade ao empregado” (Taylor, 1970, p.28). Além disso, afirma que os interesses de empregados e empregadores podiam tornar-se idênticos, que seus interesses não eram antagônicos e que a prosperidade do empregador só poderia existir se fosse acompanhada da prosperidade do empregado.

Em uma obra dedicada a apresentar as vantagens oferecidas pela Administração Científica, escreve pouco menos de meia página sobre os limites da mesma e adverte que não se trata de uma panacéia para resolver todas as dificuldades da classe obreira e dos patrões. Tais advertências são vinculadas tanto à ideia de que existem forças naturais contra as quais não se pode lutar e à ideia de que todos devem passar pela sua cota de sofrimento. A esse respeito afirma que:

Como certos indivíduos nascem preguiçosos e ineficientes e outros ambiciosos e grosseiros, como há vício e crime, também sempre haverá pobreza, miséria e infelicidade. Nenhum sistema de administração, nenhum expediente sob controle dum homem ou grupo de homens pode assegurar a prosperidade permanente a trabalhadores e patrões.

A prosperidade depende de muitos fatores, inteiramente livres do controle de grupo humano, estado ou nação, e assim todos passam inevitavelmente por certos períodos e devem sofrer um pouco. Sustentamos, entretanto, que sob a administração científica, fases intermediárias serão muito mais prósperas, felizes e livres de discórdias ou dissensões (Taylor, 1970, p.43-44).

A Administração Científica é defendida como promotora da eficiência das nações por meio da competência individual para o trabalho industrial, competência compreendida como o máximo de rendimento diário do operário. Nesse sentido são relevantes as discussões sobre as

¹ A própria definição de panacéia comporta a contradição nela contida, uma vez que tanto representa um remédio para todos os males, quanto um recurso sem nenhum valor empregado para remediar dificuldades. A afirmação da existência de sentidos antagônicos e contraditórios que compõem a realidade demonstra as possibilidades de transformação social. No entanto, a certeza com que a Administração Científica é apresentada como solução aos problemas da organização social faz pensar que se trata de apresentar a panacéia com um sentido único, o sentido das promessas que não vão se efetivar e que, no entanto, continuamos a acreditar. Nesse sentido, conforme as discussões de Horkheimer e Adorno (1985), a Administração Científica poderia ser aqui analisada como uma das expressões da mentira manifesta que caracteriza o atual conjunto de relações sociais.

características dos operários que justificariam a necessidade de controle e dominação dos mesmos.

De forma geral, a visão do autor sobre o operário é indissociada da maneira como ele afirma a existência de identidade de interesses de empregadores e empregados. Quanto mais afirma a existência ou a construção dessa identidade por meio da Administração Científica tanto mais fortalece suas argumentações acerca da inveja do operário em relação aos lucros do patrão; sua indolência e vadiagem; sua falta de inteligência, enfim, todas as características que o tornam um indivíduo infantilizado, incapaz de saber o que é melhor para si, incapaz de governar-se a si mesmo e, portanto, um indivíduo que devia ser orientado, adestrado, comandado e supervisionado para o seu próprio bem.

O hábito dos trabalhadores de “fazer cera”, ou seja, trabalhar propositadamente devagar para reduzir a produção, é percebido como o maior perigo que afligia as classes trabalhadoras da Inglaterra e dos Estados Unidos, uma vez que impedia que os trabalhadores alcançassem a prosperidade. Nesse sentido, eliminar este hábito de “fazer cera” e promover a máxima cooperação dos trabalhadores com a gerência (cooperação compreendida como trabalhar mais, melhor e mais rápido) representam as formas de promover a prosperidade geral pela diminuição da pobreza e alívio dos sofrimentos.

Ao associar a prosperidade de todos à intensificação do trabalho promovida pela Administração Científica, o autor explicita suas pretensões em relação à aplicação desta ciência para além do ambiente produtivo da indústria. Na verdade, a Administração Científica apresenta-se como um projeto social mais amplo e se apoia na firme argumentação de que a prosperidade geral ainda não havia sido alcançada, em grande parte pela incapacidade de cada operário em esforçar-se adequadamente.

As capacidades críticas dos trabalhadores em avaliar sua situação de exploração, bem como as formas que os mesmos encontravam para estabelecer algum tipo de resistência (“fazer cera”), são consideradas como o erro de raciocínio disseminado entre os trabalhadores de que o maior rendimento do homem e da máquina resultaria em desemprego. Além disso, o medo do desemprego não encontra nenhum fundamento na história e representa, na verdade, mais um indicativo da ignorância dos trabalhadores.

Não há, portanto, nem o risco real de desemprego, tampouco o excesso de trabalho. O verdadeiro problema é a indolência ou preguiça no trabalho, advinda da tendência ou instinto natural de fazer o menor esforço, ou das ideias e raciocínios confusos desenvolvidos na intercomunicação humana. A tendência natural do homem comum é a de trabalhar devagar e

comodamente, propensão que é agravada consideravelmente quando vários homens se reúnem para realizar trabalho semelhante.

Seguindo o raciocínio que considera exclusivamente a dimensão econômica e os princípios da ciência guiada pela racionalidade tecnológica, o autor reafirma a necessidade de controle dos homens no trabalho, por suas próprias características naturais. Desse modo, apresenta o homem de energia, vitalidade e ambição extraordinárias como uma exceção da própria natureza, uma raridade. No entanto, apesar de anunciar que os homens raros serviam para indicar um contraste em relação ao que considera como o comportamento natural dos homens, toma-os como referência para definir padrões de competência que expressam os padrões desejáveis quanto à força física, lealdade, docilidade e solidariedade com o patrão e com a companhia.

O antagonismo entre patrão e empregado é analisado como o fruto de uma combinação de elementos, dentre eles: a) o sistema comum de trabalho não científico, caracterizado pelo trabalho por peça e considerado propício para o desenvolvimento da “arte de fazer cera” (Taylor, 1970, p.39); b) o caráter do operário e sua natureza indolente; c) o rompimento do compromisso de produção, por parte dos empregados, que envolvia o vínculo de confiança e o sentimento de união pelo objetivo comum dos empregados e empregadores. Mais uma vez reafirma que o problema do antagonismo entre capital e trabalho pode ser solucionado pela ciência aplicada à organização do trabalho.

Deve-se compreender que a experiência dos trabalhadores é o ponto de partida para o desenvolvimento da ciência de Taylor (1970). Ele parte dos conhecimentos e das habilidades desenvolvidas ao longo do tempo pelos trabalhadores na execução das atividades para, então, estudá-las minuciosamente, dividi-las em etapas e estabelecer sobre elas o máximo de padronização e controle que pudessem levar à intensificação da produção. Ao mesmo tempo em que se apropria da experiência desenvolvida pelos trabalhadores ao longo do tempo, utiliza-se da estratégia de dizer que estes nada sabem. Assim, ao propor que a experiência fosse substituída pela ciência, o que ele nega é a possibilidade de autonomia do indivíduo e também o conjunto de elementos que estão envolvidos nessa experiência transmitida pela tradição oral entre os trabalhadores e que estão diretamente relacionados com os antagonismos entre capital e trabalho. Na transmissão da experiência do trabalho que se desenvolvia fora do gerenciamento científico, tanto estavam contidos os tempos, os movimentos e os ritmos dos indivíduos em oposição aos tempos, os movimentos e os ritmos do sistema produtivo quanto as possibilidades de resistência ao controle no trabalho que conferiam ao trabalhador certa autonomia. Para negar a autonomia dos trabalhadores Taylor (1970) reafirma que o conjunto de trabalhadores é incapaz, “por seu

isolamento”, de executar seu trabalho em conformidade com as normas ou leis da ciência. Mesmo o operário mais competente é considerado incapaz, fosse pela falta de instrução ou pela capacidade mental insuficiente de compreender a ciência do trabalho sem a orientação de técnicos e gerentes.

Movido pela certeza das relações harmônicas entre capital e trabalho, desenvolve sua argumentação científica sobre a cooperação amistosa entre as partes envolvidas, promovendo sistematicamente a perda de autonomia dos trabalhadores, reafirmando a incapacidade dos mesmos e desconsiderando completamente a relação de subordinação a qual estão submetidos os trabalhadores. A cooperação amistosa significa que as responsabilidades deviam estar divididas de forma equitativa e, desta forma, caberia aos técnicos e gerentes analisar e planejar os atos dos trabalhadores e caberia aos trabalhadores executar as atividades de acordo com o que havia sido preparado pelos técnicos e gerentes.

Sobre as vantagens de apropriação e sistematização científica da experiência do trabalhador; da supressão da autonomia do mesmo, do aumento da produtividade a partir de maior controle e dominação do homem sobre outros homens e, principalmente, da negação das contradições presentes nas formas de organização social guiadas pelas relações capitalistas de produção, afirma, ainda, que: “Em lugar de vigilância desconfiada e da guerra mais ou menos encoberta, características dos sistemas comuns de administração, há cooperação cordial entre a direção e os empregados” (Taylor, 1970, p.43).

Considerando-se, portanto, as possibilidades de autonomia dos trabalhadores e também as possibilidades de resistir ao controle e padronização no trabalho que estavam contidas nas experiências e conhecimentos desenvolvidos e transmitidos por artífices, a obra de Taylor (1970) se esforça em desqualificá-las e substituí-las pela ciência. Nesse sentido, a experiência e habilidade individual são consideradas, na obra do autor, como um conjunto de conhecimentos tradicionais que, por preservar o arbítrio do operário na escolha do método para a realização do trabalho, mostrava-se incompatível com a administração e, portanto, com o progresso. Reafirmando a incapacidade dos operários em tomarem decisões sobre a maneira de executar o trabalho e o sucesso da Administração Científica em obter a iniciativa do trabalhador (seu esforço, sua boa vontade e seu empenho) com absoluta uniformidade e em maior grau que as formas anteriores de organização do trabalho, Taylor (1970) formula cientificamente os encargos e responsabilidades de técnicos e gerentes para garantir a substituição da experiência e habilidade individual na execução de cada elemento do trabalho por uma ciência: para promover cientificamente a seleção, treinamento e aperfeiçoamento do trabalhador; para cooperar cordialmente com os trabalhadores para que toda tarefa se executasse de acordo com os

princípios da ciência que havia sido desenvolvida; e, por fim, fazer com que cada um trabalhasse de acordo com suas responsabilidades, ou seja, a direção planeja e organiza, os operários executam e obedecem.

Como é responsabilidade dos técnicos e gerentes a definição a respeito do que fazer, como fazer e em quanto tempo fazer, os problemas vinculados à saúde dos operários somente se fariam presentes caso as orientações dadas sobre a execução da tarefa não fossem corretamente seguidas pelos operários. Nesse sentido, somente o trabalhador desadaptado à tarefa, portanto incapaz de trabalhar de forma adequada, teria problemas de saúde.

É nessa perspectiva que são desenvolvidos os estudos sobre a lei da fadiga e sobre a aplicação de métodos científicos na execução de diferentes tarefas, demonstrando aumento de rendimentos e sustentando sempre a ideia de que mesmo o trabalhador adaptado à sua função é incapaz de compreendê-la em virtude de sua restrita capacidade mental. O problema no tocante à saúde aparece circunscrito ao limite da resistência máxima ao esforço físico, assim como o corpo é compreendido como ferramenta ou instrumento que deveria ser adequadamente empregado para se atingir o máximo desempenho.

A lei da fadiga desenvolve-se como a lei do trabalho penoso e busca estabelecer o limite máximo de esforço a que um operário pode ser submetido diariamente, sem que isso prejudique seus rendimentos. Em suas experiências, Taylor (1970) menciona os ganhos financeiros oferecidos aos trabalhadores para que tivessem melhor desempenho no trabalho como uma questão de menor importância. Na verdade, nos relatos do autor, o que é considerado relevante e motivador para os trabalhadores é a possibilidade de serem reconhecidos como competentes, como homens de valor.

Destaca-se, na obra do autor, o mérito conferido aos estudos sobre o controle do corpo dos trabalhadores em relação às suas implicações no processo de seleção de pessoal. Do montante de dados obtidos nos estudos sobre fadiga, Taylor (1970) formula a concepção de que o tipo de homem ideal para os trabalhos monótonos, encontrados em abundância na indústria, é aquele que combina força física e estupidez, à semelhança de um boi. Como consequência desses dois critérios utilizados para nortear o processo científico de seleção de pessoal entre os homens comuns, está associada à certeza de que tais homens são brancos e incapazes de compreender a ciência que regula seus trabalhos, incapazes de aperfeiçoarem-se e, portanto, incapazes de fazer qualquer outra coisa que não seja seguir as orientações dos responsáveis pelo planejamento e avaliação do trabalho.

O plano minucioso de acompanhamento e orientação dos operários de tipo bovino na ciência do trabalho anuncia que o foco do sistema de administração deixa de ser os grandes

grupos ou grandes equipes e passa a concentrar-se em cada trabalhador individual. Direcionar o foco para cada trabalhador individualmente significa dizer que a estratégia adotada pela Administração Científica é individualizar a tarefa, o rendimento e o controle, elementos que ajudaram: a intensificar o isolamento dos indivíduos no trabalho; a promover a competitividade entre os operários; a intensificar o esforço e o ritmo de produção; a reduzir as possibilidades de resistência dos trabalhadores; a manter a hegemonia dos interesses econômicos sobre quaisquer outras coisas; a negar as contradições de interesses entre patrões e empregados e a aumentar as formas de controle e dominação sobre os trabalhadores. Todos estes aspectos mencionados até o momento demonstram que os posicionamentos assumidos pela Administração Científica são exemplos da atual forma de organização da sociedade na qual a ciência se apresenta a serviço da promoção e manutenção dos interesses econômicos e, portanto, regredida a instrumento de controle e de dominação.

Os conhecimentos científicos considerados como os únicos que trariam o progresso e a prosperidade para as nações são, na verdade, os conhecimentos que vêm dando sustentação à sociedade administrada, valendo-se inclusive da alegação de que a ciência aplicada ao trabalho se processa por meio da cooperação amistosa entre a gerência e os operários. Além disso, está presente a alegação de que a aplicação da Administração Científica e a cooperação amistosa trazem efeitos favoráveis sobre a moral dos trabalhadores, a melhoria de vida dos mesmos e as relações de companheirismo entre estes e seus chefes, instrutores e supervisores.

Voltado para o desenvolvimento de um sistema eficiente de controle e dominação, alega as vantagens de empreender estudos científicos que promovam a padronização de instrumentos, de tempos e de movimentos para a execução das tarefas, bem como a necessidade de empreender investigações científicas que possam desvendar, em termos psicológicos, os motivos que determinam a conduta dos homens. Fazendo apologia à heteronomia, utiliza-se também da estratégia de infantilização do homem no trabalho e da alegação de que o homem encontra satisfação no trabalho alienado. Nas palavras do autor:

Todos nós somos crianças grandes e é igualmente certo que o operário médio trabalha com maior satisfação para si e para seu patrão, quando lhe é dada, todos os dias, tarefa definida para ser realizada em tempo determinando e que representa um dia de serviço para um bom trabalhador. Isto proporciona ao operário uma medida precisa, pela qual pode, no curso do dia, apreciar seu próprio progresso, e este conhecimento traz-lhe grande satisfação (Taylor, 1970, p.110).

Em relação às críticas de que o sistema de Administração Científica promoveria o automatismo do operário e a privação de sua autonomia, argumenta que a falta de autonomia ou

a necessidade de orientação no treinamento não limita o desenvolvimento do espírito. Ao contrário, entregar-se aos conhecimentos e métodos que a ciência já desenvolveu também representa uma forma de desenvolvimento para aqueles que não podiam aprender sozinhos. Além do mais, sustenta a posição de que as vantagens da adoção da Administração Científica estão relacionadas ao aumento da prosperidade e diminuição da pobreza, não somente para os trabalhadores, mas para o bem geral de toda a comunidade.

2.2 Henry Fayol: a apologia ao sistema de comando

Jules Henry Fayol (1841 - 1925) nasceu em Istambul. Filho de pais franceses, estudou na Escola de Minas de Saint-Étienne, França, formando-se em engenharia aos 19 anos. Trabalhou em uma empresa de minas, metalúrgica e carbonífera, tornando-se Gerente de Minas aos 25 anos. Foi diretor de diversas sociedades de sua especialidade, principalmente da Société Anonyme de Commentry-Fourchambault et Decazeville, no período de 1888 a 1918. Publicou em 1916 sua mais conhecida obra: *Administração gerencial e industrial*. Criou o Centro de Estudos Administrativos que reunia semanalmente os interessados em administração de negócios comerciais, industriais e governamentais e que contribuiu para a difusão das doutrinas administrativas.

Fayol, assim como Taylor, desenvolve uma obra na qual estão claramente expressos seus compromissos e os compromissos da ciência com o desenvolvimento do poder econômico. No entanto, enquanto Taylor fez apologia ao controle direto dos trabalhadores e a formação destes para atender às exigências do trabalho industrial, Fayol dedica-se a fazer apologia ao comando e à formação de homens capacitados para comandar outros homens. Para tanto, desenvolve seus estudos, experiências e argumentações em torno da necessidade de estabelecer os métodos e os instrumentos mais adequados para que os chefes pudessem impor a ordem e a disciplina no trabalho. Nesse sentido, seguindo os princípios da racionalidade tecnológica que caracterizam a sociedade contemporânea e tomando, portanto, como modelo de conhecimento válido aquele desenvolvido pelas ciências naturais, desenvolve uma ciência da previsão, da organização, do comando, da coordenação e da fiscalização ou controle. A obra analisada neste capítulo está organizada em duas partes: na primeira parte dedica-se a discutir a necessidade e possibilidade do ensino administrativo e na segunda parte discute os princípios e elementos da administração.

Tanto quanto Taylor (1970), Fayol (1989) formula uma ciência que pode ser aplicada aos mais diferentes tipos de atividade social. Suas proposições foram consideradas aplicáveis a toda

ação coletiva organizada, ou seja, aplicáveis em organizações grandes e pequenas, industriais, comerciais, políticas, religiosas e, inclusive, nas famílias.

De maneira geral, define que a administração das empresas era composta por seis funções essenciais: técnicas, comerciais, financeiras, de segurança, de contabilidade e administrativas e dedicou-se a tratar especificamente desta última. A respeito dessa função especial afirma que “a administração não é nem um privilégio nem uma carga pessoal do chefe ou dos diretores da empresa; é uma função que se reparte, como as outras funções especiais, entre a cabeça e os membros do corpo social” Fayol (1989, p. 26).

Suas discussões e argumentações se desenvolvem em torno da temática da ordem, da disciplina, da vigilância e da segurança como elementos de estruturação de uma sociedade em harmonia, ou melhor dizendo, sob controle. Considera que tanto a disciplina, quanto a vigilância são importantes requisitos para a manutenção das relações harmônicas, não só nas empresas, mas em toda a sociedade, chegando a representar a garantia de existência. Partindo da concepção de que a empresa é como um organismo vivo, discute o conjunto de atividades que se agrupam à semelhança das funções orgânicas que se desenvolvem e se integram em busca do equilíbrio e da manutenção desse sistema.

Fayol (1989) também insiste na ideia de que é possível promover a harmonia de interesses que se opõem na realidade de trabalho e de outros aspectos da vida social, mesmo que para se chegar a tal harmonia seja necessário perpetuar os argumentos que justificam a necessidade de controle e dominação dos diferentes elementos que compõem a vida humana. Esse modo de pensar e de perceber a realidade exemplificam as formas a partir das quais a sociedade administrada promove a unificação de opostos, impulsiona a atrofia dos indivíduos em perceber as contradições presentes na sociedade e impele ao novo conformismo que se apresenta sob a forma de consciência feliz, ou seja, a crença de que a realidade seja racional (Marcuse, 1967).

Compartilhando dos valores e ideais de seu tempo, o autor explicita a concepção de que a harmonia ou a tranquilidade de espírito não pode existir desacompanhada do controle e da disciplina e assim, em termos científicos, define que “**Administrar** é prever, organizar, comandar, coordenar e controlar” (Fayol, 1989, p. 26, grifos no original).

Também promove uma classificação dos indivíduos a partir de suas capacidades no trabalho, considerando que existem agentes inferiores e superiores. Reafirma a já consagrada separação entre planejamento, organização e controle do trabalho e dos trabalhadores de um lado e execução de outro. Afirma que as capacidades dos indivíduos estão ligadas às funções que executam dentro da empresa e também que cada uma das capacidades está associada a um

conjunto de qualidades que poderiam ser físicas, intelectuais, morais, cultura geral, conhecimentos especiais e experiência. Além disso, após estudar as capacidades necessárias a cada um dos agentes profissionais de diferentes categorias de empresas, conclui que as capacidades dos agentes inferiores estão ligadas às capacidades técnicas, enquanto as capacidades dos grandes chefes estão vinculadas às capacidades administrativas.

Em relação à formação do indivíduo, defende a necessidade de que o ensino administrativo ocorra primeiramente nas escolas e depois nas oficinas, uma vez que a escolha adequada de homens incumbidos do comando e do controle deveria guiar-se pelas capacidades administrativas e não pelas capacidades técnicas dos candidatos. Destaca que homens de valor superior seriam aqueles que se destacassem “por suas qualidades de presença, autoridade, ordem, organização e outras, que são os próprios elementos da capacidade *administrativa*” (Fayol, 1989, p. 37, grifos no original). Nesse sentido, para a manutenção do todo administrado, o ensino administrativo é apresentado pelo autor como uma necessidade social e deve ser introduzido desde as escolas primárias até o curso superior.

Também desenvolve argumentações sobre a necessidade de transcender o campo de conhecimentos guiados pela experiência para que os conhecimentos verdadeiramente úteis a todos possam ser desenvolvidos como uma ciência, particularmente como uma doutrina administrativa. A esse respeito, defende que as capacidades administrativas podem ser aprendidas, desde que seu ensino se apoie em uma doutrina administrativa consagrada ao invés de apoiar-se nas doutrinas pessoais. Alega que os problemas do uso de doutrinas pessoais que prejudicam os resultados das organizações estão presentes em toda parte, na indústria, no exército, na família e no Estado.

A abrangência e importância que consagram a aplicação das noções administrativas justificam a necessidade de que o ensino de tais noções fosse incorporado de forma ampla e precoce em todas as classes sociais e desde a infância até as escolas superiores. Essas discussões do autor exemplificam os posicionamentos assumidos pela ciência guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica, no sentido de que todos os elementos da realidade pertencem a um único sistema e que, por isso, seguem um tipo de ordem, uma lei que mantém a sua coesão, regulação e equilíbrio. De acordo com essa lógica, administrar nada mais seria que seguir o curso da lei natural que define o funcionamento das coisas, das pessoas e das relações, ou seja, seria seguir a lei do sistema, desvendada graças aos métodos e princípios científicos. Nesse sentido, as argumentações e princípios apresentados por Fayol (1989) exemplificam as discussões desenvolvidas por Horkheimer e Adorno (1985) a respeito de como o conhecimento científico empenhado em livrar o mundo do caos da multiplicidade, acaba por enveredar na busca pela

sistematização e instalação da ordem, por meio do ideal de coesão e de unidade expressos na ideia de sistema. Assim, esse movimento da ciência representa a busca por um esquema ordenador que não comporta contradições e que agrega todos os elementos ao sistema.

Além disso, a abrangência da aplicação de noções de controle e padronização presentes nas obras de Fayol e de Taylor exemplifica a maneira como a sociedade contemporânea está caracterizada como um todo administrado no qual estão presentes as ideias de totalitarismo de uma sociedade estruturada a partir da padronização de pensamentos, comportamentos, formas de se expressar e de se relacionar e pela fixidez da realidade e das relações entre todos os elementos da realidade (Horkheimer; Adorno, 1985).

Demonstrando o compromisso da ciência positiva em perpetuar a forma contemporânea de existência por meio de elementos que promovam a imobilidade (Adorno, 1985), a ciência administrativa de Fayol (1989) recorre aos conceitos e princípios da biologia para falar do “corpo social”. Em suma, recorre ao ideal de naturalização que transforma os elementos da cultura em elementos da natureza, portanto, inquestionáveis e imutáveis. A rotina que aparece travestida de natureza não permite reflexões e críticas sobre si e, assim, torna-se tanto mais difícil pensar na possibilidade de transformá-la (Horkheimer; Adorno, 1985).

Guiado pelo modelo das ciências naturais, Fayol (1989) procura mostrar a regularidade da ciência administrativa e, principalmente, o número ilimitado de regras ou princípios de administração, bem como sua flexibilidade em relação à aplicação, cabendo às mais diferentes circunstâncias. Expressando o modelo de ciência de seu tempo, comprometida com um ideal de progresso que se apresenta como ideologia de controle e dominação do homem, Fayol (1989) formula um conjunto de argumentos que denomina de princípios de administração e que, muito mais que promover a organização no interior das empresas, representa o movimento incessante da racionalidade tecnológica em promover e sustentar a fixidez do conjunto de relações sociais. Desenvolve, na segunda parte de sua obra, a explanação dos quatorze princípios que mais frequentemente teve a oportunidade de aplicar e que se configuram como as formas de manutenção da saúde e do bom funcionamento do corpo social. Esse conjunto de princípios representa, no entanto, estratégias para um efetivo controle e disciplina do homem no trabalho, como forma de manutenção da harmonia do sistema administrativo. Desses princípios destacamos, a seguir, alguns de maior interesse para a análise deste capítulo², por sua relação estreita com a ideologia da racionalidade tecnológica.

O princípio da **divisão do trabalho** tem por objetivo produzir mais e com o mesmo esforço. A divisão do trabalho faz parte da natureza e quanto mais perfeito é o ser, maior é a

² Para consulta aos princípios postulados pelo autor consultar Fayol (1989).

variedade de órgãos encarregados de funções diferentes. Nas sociedades humanas, quanto mais complexo é o corpo social tanto maior e mais íntima é a relação entre a função e o órgão. À medida que o operário passa a fazer todo dia a mesma coisa, adquire mais habilidade e mais segurança, mais precisão e, com isso, aumenta seus rendimentos. A mudança de tarefa ou ocupação implica em esforço de adaptação que diminui a produção. Nesse sentido, a divisão do trabalho leva à especialização das funções e à melhor maneira de obter o máximo proveito do indivíduo e da coletividade. Além disso, como as vantagens da divisão do trabalho já eram universalmente reconhecidas, não se poderia admitir a possibilidade de haver progresso sem o trabalho especializado.

À divisão do trabalho o autor atribui um valor positivo, dado que ela faz parte da natureza. No entanto, vale lembrar as discussões de Horkheimer e Adorno (1985) que apontam a violência contida nessa forma de ordenação de atividades, da violência contida na divisão do mundo entre uma esfera de coordenação e poder e outra esfera de subordinação e obediência, e finalmente, da violência contida no movimento de levar para o campo da natureza tudo aquilo que se constrói no campo da cultura.

Outro princípio é a **autoridade e responsabilidade**. De acordo com Fayol (1989, p.45), a autoridade “consiste no direito de mandar e no poder de se fazer obedecer”. Não existe autoridade sem responsabilidade, sem a sanção (recompensa ou penalidade) que acompanha o exercício do poder. A responsabilidade é, portanto, a consequência natural da autoridade. A necessidade de sanção, por sua vez, tem sua fonte no sentimento de justiça, compreendido como o benefício do interesse geral que deve incentivar as ações úteis e conter as que não têm o caráter de utilidade.

Como se pode perceber, a responsabilidade é a consequência de obedecer ou desobedecer a autoridade, e o sentimento de justiça se concretiza a partir do único lado que julga, ou seja, o julgamento de quem manda e que define qual será a punição e a recompensa. No entanto, o autor adverte que o “julgamento exige alto valor moral, imparcialidade e firmeza. Se todas essas condições não forem observadas, é de se temer que o sentimento de responsabilidade desapareça da empresa” (Fayol, 1989, p. 45). Adverte ainda que a responsabilidade é tão temida quanto é cobiçada a autoridade, e que um bom chefe deve ter a coragem de assumir responsabilidades e difundir essa coragem em seu ambiente. A sanção, por sua vez, é uma questão de uso convencional e quem a estabelece deve ter em conta o ato em si, as circunstâncias que o rodeiam e a repercussão que possa ter.

Talvez aquilo que o autor nomeia como coragem do chefe possa ser analisado, na verdade, como a astúcia que ele deve ter para vencer a aventura de controlar e comandar homens

e ainda, assim, conservar-se. A aventura a ser vencida e que demanda a astúcia do chefe envolve também a promoção e a condução dos julgamentos e das penalizações considerando exclusivamente um único aspecto da realidade. Ao longo da discussão dos princípios de administração, a ideia de sacrifício de si para suportar as injustiças sofridas reaparece como a forma de sobrevivência. Além do ato de sacrificar-se, a fé nesse ato atesta, mais uma vez, a violência tomada como argumento de dominação (Horkheimer e Adorno, 1985).

O princípio da **disciplina** consiste no respeito àquelas convenções que têm por objetivo a obediência, a assiduidade, a atividade e os sinais exteriores com que se manifesta o respeito. Ela se impõe tanto aos mais altos chefes quanto aos agentes mais modestos. A disciplina resulta de convenções diferentes e variáveis e apresenta-se naturalmente sob diversos aspectos: as obrigações de obediência, de assiduidade, de atividade e de presença. O autor argumenta que o espírito público admite que a disciplina é indispensável ao bom funcionamento dos negócios e considera o exército como um exemplo bem sucedido de associação entre a disciplina e a força, mas adverte que “o estado de disciplina de um corpo social qualquer depende essencialmente do valor dos chefes” (Fayol, 1989, p. 46). Nesse sentido, a falha na disciplina deve ser atribuída à incapacidade dos chefes e pode-se afirmar que operários bem dirigidos são obedientes e abnegados. Recomenda, ainda, que os atos de indisciplina não devem ser negligenciados pelas empresas e devem ser aplicadas sanções que possam impedir ou diminuir a repetição dos mesmos. No entanto, considera delicada a tarefa de escolher a sanção e o grau das sanções aplicadas, que vão desde as admoestações, conselhos, multas, suspensões e rebaixamento, até a inatividade.

O princípio da **subordinação do interesse particular ao interesse geral** defende que o interesse de um indivíduo ou grupo de indivíduos não pode sobressair aos interesses da empresa, assim como o interesse da família deve estar acima do interesse de seus membros e o interesse do Estado acima do interesse do cidadão ou de um grupo de cidadãos. Apesar de tal princípio parecer óbvio, é necessário lembrá-lo, uma vez que “a ignorância, a ambição, o egoísmo, a indiferença, as fraquezas, enfim todas as paixões humanas tendem a fazer perder de vista o interesse geral em proveito do interesse particular. É uma luta contínua a sustentar” (Fayol, 1989, p. 50). Admite que os interesses particulares e o interesse geral são de ordem diferente, igualmente respeitáveis, mas em contraposição. Apesar disso, é preciso promover a conciliação destes interesses e esta tarefa de conciliação representa uma das grandes dificuldades da arte de governar. Os três meios recomendáveis de realização dessa conciliação são a firmeza e bom exemplo dos chefes, convênios tão equitativos quanto possíveis, vigilância atenta. Mais uma vez,

percebe-se que os argumentos do autor encontram sustentação na racionalidade tecnológica que insiste na negação do particular e na noção de que este deve sacrificar-se à totalidade.

O princípio da **hierarquia** representa a série de chefes que estão organizados de acordo com o grau de autoridade que possuem. Existe uma via hierárquica, um caminho que respeita a ordem imposta pelos diferentes graus de autoridade e pela qual passam as comunicações de uma empresa. Nesse sentido, é possível perceber que o processo de comunicação é qualificado de acordo com sua utilidade para o sistema produtivo, não somente no interior da empresa, mas como pretendia o autor, também fora dela. Assim, o processo de comunicação é regulado pela produtividade, pela utilidade e pelo grau de poder e autoridade daqueles que participam do processo. A associação da comunicação com a hierarquia é um exemplo interessante daquilo que Marcuse (1967) discutiu como o caráter regressivo da sociedade administrada que se opõe ao livre desenvolvimento das necessidades e faculdades humanas, atrelando-as à sua utilidade para a produtividade.

Fayol (1989) discute também a importância e a utilidade do processo de comunicação nas empresas para a promoção e manutenção da união do pessoal, considerada também como um princípio administrativo. Para ele, o processo de comunicação nas empresas deve ser prioritariamente verbal, pois com isso se ganha rapidez, clareza e harmonia e evitam-se os riscos gerados pela comunicação escrita em relação ao aumento de trabalho, complicações, conflitos e mal-entendidos, demoras prejudiciais à empresa e o aumento da animosidade entre agentes.

Desses princípios e argumentos de Fayol (1989) apresentados, ressalta-se tanto o caráter regressivo da sociedade administrada, quanto o caráter irracional da ciência que justifica a atual forma de organização social, baseada na incomensurável dominação da sociedade sobre o indivíduo em função da ameaça do caos e desordem social, assim como justifica a paz pela ameaça da guerra e justifica a necessidade da luta constante do homem pela sobrevivência (Marcuse, 1967; 1999b).

O princípio da **ordem** demonstra que esta é necessária tanto para as questões materiais quanto para as questões sociais. Tal princípio pode ser expresso da seguinte maneira: “*Um lugar para cada coisa e cada coisa em seu lugar*. A fórmula da ordem social é idêntica: *Um lugar para cada pessoa e cada pessoa em seu lugar*” (Fayol, 1989, p. 59, grifos no original). Do ponto de vista da ordem material, este princípio busca evitar as perdas de material e de tempo.

O princípio da ordem representa a imobilidade produzida pela ideologia da racionalidade tecnológica, expresso pelo autor na ideia de uma ordem social que reina também na empresa, considerando que cada lugar estava reservado a cada agente e que cada agente estava no lugar que lhe havia sido destinado. Além disso, a ordem social seria perfeita nos casos em que “o lugar

convenha ao agente e que o agente convenha ao lugar: *The right man in the right place*” (Fayol, 1989, p. 60, grifos no original).

Na acepção do autor, uma das maiores habilidades a serem desenvolvidas na formação dos chefes é sua capacidade de promover a adesão dos agentes aos princípios que sustentam a ideologia da racionalidade tecnológica. Nesse sentido, a necessidade de manutenção dos interesses do poder econômico vinculado às empresas é apresentada como se fosse a defesa dos interesses gerais. A esse respeito, vale lembrar as discussões anteriormente apresentadas por Horkheimer e Adorno (1985) sobre o contínuo rito de iniciação que caracteriza a vida no capitalismo tardio, a partir do qual todos têm que mostrar que se identificam com o poder que impõe a dominação. Assim, cabe aos chefes promover a identificação constante dos interesses dos agentes aos interesses das empresas, a identificação de interesses dos explorados com os interesses dos exploradores. Cabe lembrar, no entanto, que a identificação aos interesses de dominação social e exploração do homem pelo trabalho é promovida de forma ampliada. Nesse sentido, tanto para os trabalhadores quanto para gerentes e donos de empresas, permanecem válidos os princípios que guiam a identificação com os interesses que também estabelecem sobre eles, a exploração e a dominação, a saber, os interesses do capital.

Após expor os princípios da administração, o autor prossegue na aventura de desenvolver um conhecimento científico que responda adequadamente aos problemas vividos pelos homens responsáveis pelo comando. Nessa medida, buscando o conhecimento que habilitaria os homens para o domínio de si mesmo e de outros homens, segue com a apresentação do que chamou de elementos de administração, a saber: a previsão, a organização, o comando, a coordenação e o controle.

Como um dos exemplos da ciência que se volta para a manutenção das relações sociais e do controle dos diferentes elementos da vida como elementos de um mesmo sistema, Fayol define que prever é calcular o futuro e prepará-lo por meio da ação. A previsão pode ser aplicável em diferentes situações e sua principal forma de manifestação é o programa de ação, eficaz instrumento de governo que estabelece o resultado visado, a linha de conduta a ser seguida, as etapas a serem superadas e os meios para tal. De acordo com a concepção do autor, o programa de ação ilustra a aplicação da ciência a serviço da sociedade administrada que utiliza a previsão e o planejamento como formas de projetar um futuro que corresponda à fixidez da realidade atual e que se esforce em manter o *status quo*. Desconsiderando outras dimensões da realidade que sejam distintas da dimensão econômica, a técnica é convertida em um fim de si mesma, presta-se à manutenção da realidade tal qual se apresenta.

Tanto os princípios administrativos quanto os elementos de administração são representantes da ciência positiva a partir da qual o saber sobre as coisas e as criaturas transforma-se em poder de dominação. Esses conhecimentos expressam-se, portanto, como técnicas que visam ao controle, exploração e escravização do homem pelo trabalho e como forma de reprodução do capital (Horkheimer; Adorno, 1985).

Argumentando sobre a importância e abrangência da previsão, o autor lança mão daquilo que, segundo ele, caracteriza a nação francesa como providente, ou seja, as legendárias economias das camadas menos abastadas da população. Ressalta, inclusive, a virtude de se impor privações, uma vez que graças à pobreza ou à miséria, até mesmo as camadas populares que não podiam recorrer às qualidades intelectuais aprenderam a fazer previsões. A esse respeito, recorrendo às análises empreendidas por Marcuse (1967) sobre a sociedade contemporânea e ao caráter unidimensional do pensamento e da linguagem que a caracterizam e que levam a uma paralisia da crítica, é possível perceber como a consciência, o pensamento, a linguagem e a ação encontram-se paralisados na atual forma de apresentação da vida e da existência como uma incessante luta do homem pela sobrevivência. O conjunto de operações realizadas pelos pobres para calcular a forma de sobrevivência, ou seja, a projeção de como manter-se vivo, aparece aos olhos do autor como a virtude e como expressão de concordância à ordem estabelecida. Nas palavras do autor:

O legendário *pé-de-meia francês* não deixa dúvida alguma sobre a previsão da parte menos abastada da população; ela economiza para melhorar sua situação e prevenir-se contra a possibilidade de piores dias. As referências elogiosas que lhe fazem provam que não se trata de um costume universal. Essa previsão demonstra a virtude de se impor privações para atingir um fim; ela não exige grande esforço intelectual.

A vida doméstica dos trabalhadores de elite e dos contramestres é, amiúde, um modelo de previsão e de organização, do qual a mulher é a principal figura; a razão é o desejo de uma elevação social, para os filhos pelo menos. O programa já exige alguns cálculos, mas pode estar circunscrito ao cérebro do chefe da casa (Fayol, 1989, p. 76, grifos no original).

O programa que organiza a vida doméstica dos trabalhadores e que é apresentado como um modelo de previsão, não se configura como um problema. Apesar de representar um planejamento imposto pela ameaça à sobrevivência, ganha as feições de um programa de elevação social, um programa para conformar-se, para participar da ordem social, aumentando o padrão de consumo. Por isso, a previsão da classe trabalhadora analisada como um programa de elevação social expressa muito claramente o caráter regressivo do conhecimento científico desenvolvido na sociedade contemporânea. Fica claro tal caráter regressivo do conhecimento científico em seu esforço por promover o ajustamento dos fatos ao que pretende concluir; em

perpetuar as formas contemporâneas de existência; em justificar o controle e a dominação dos homens pela necessidade de trabalho; em justificar a pobreza, o sofrimento e o sacrifício; de impedir a percepção de outras formas da realidade e de impedir a análise e a crítica em relação aos elementos de irracionalidade da razão esclarecida (Horkheimer; Adorno, 1985).

A argumentação de Fayol (1989) sobre a virtude da privação no desenvolvimento da técnica de previsão demonstra de forma muito clara a análise de Horkheimer e Adorno (1985) sobre a sociedade guiada pela racionalidade tecnológica e sua ideologia, a partir da qual a técnica deixa de ser um instrumento que poderia promover o bem-estar e o desenvolvimento da humanidade e passa a ser tomada como um fim em si. Nesse sentido, o que importa é aprender e aplicar a técnica da previsão e se isso ocorre pela ameaça à sobrevivência, não vem ao caso. A racionalidade tecnológica, e sua ideologia, ao abrir mão do elemento crítico, volta-se contra os interesses da autoconservação dos indivíduos, uma vez que está constantemente em busca da manutenção das relações de dominação e exploração que lhe dá sustentação.

O segundo elemento da administração é representado pela organização. “*Organizar* uma empresa é dotá-la de tudo o que é útil ao seu funcionamento: matérias-primas, utensílios, capitais e pessoal” (Fayol, 1989, p. 77, grifos no original). Seguindo o modelo de classificação das ciências naturais, divide o conjunto de elementos úteis ao funcionamento da empresa em organismo material e organismo social e prossegue com a análise da constituição do corpo social de diferentes empresas. Nesse raciocínio afirma que, guardadas as diferenças das empresas, de maneira geral, “para criar um corpo social útil não basta agrupar homens e distribuir funções; é preciso saber adaptar o organismo às necessidades, encontrar os homens necessários e colocar cada um no lugar onde pode produzir o máximo” (Fayol, 1989, p. 84).

Buscando o ideal de integração do corpo social das empresas, analisa a adequação e os limites da analogia do corpo social com uma máquina ou engrenagem e ressalta o caráter positivo da ideia de “um organismo que obedece ao impulso do chefe e no qual todas as partes, bem ligadas, se movem harmoniosamente, visando ao mesmo fim” (Fayol, 1989, p. 84). Ressalta, no entanto, que contrariamente à engrenagem mecânica, a engrenagem administrativa, que é representada por todo chefe intermediário, pode e deve produzir movimento e ideias.

A ideia de progresso das empresas, anunciada como aperfeiçoamento, demonstra, mais uma vez, que o modelo de conhecimento tomado como conhecimento válido é a ciência natural. O progresso ou aperfeiçoamento foi tomado de forma análoga às concepções de desenvolvimento dos organismos vivos e também das teorias naturais sobre a sobrevivência dos organismos mais fortes. Fayol (1985, p. 89) afirma que há amplo conhecimento sobre o fato de

que “uma empresa que não progride inferioriza-se perante seus rivais e que é necessário, conseqüentemente, ir em busca de progressos em todos os domínios”.

Fayol (1989) também compartilha da concepção de que a formação do homem é equivalente à formação para o trabalho³ e que os elementos da formação para o trabalho devem estar presentes nos mais diferentes aspectos da vida. A esse respeito afirma que mais importante que escolher um agente é dedicar-se à sua formação, que “representa geralmente longos e laboriosos esforços de que participam a família, a escola, a oficina e o Estado” (Fayol, 1989, p. 105).

Em relação ao comando, o autor explica que este está relacionado ao fato de que o chefe deve tirar o melhor proveito possível dos agentes de sua unidade. Com o objetivo de facilitar o comando, formula alguns preceitos que recomendam que o chefe encarregado do comando deve ter conhecimentos sobre seu pessoal, e sobre os convênios; conseguir a obediência pelo bom exemplo; inspecionar sempre o corpo social; incentivar no pessoal a união, a atividade, a iniciativa e o devotamento; e excluir os incapazes.

Sobre a exclusão dos incapazes afirma que o chefe deve excluir ou propor a exclusão de todo agente que, por qualquer motivo, se torne incapaz de exercer bem a sua função. Argumenta que se um agente antigo, devotado e querido, apresentasse dificuldades no desempenho de sua função pelo declínio, deveria ser excluído. No entanto, para que o corpo social não seja levado a sentir-se atingido, deve-se induzir que o corpo social tenha convicção de que a exclusão é necessária e justa.

A coordenação é definida como o estabelecimento da harmonia entre todos os atos de uma empresa, de modo a facilitar o seu funcionamento e o seu sucesso. Coordenar é equilibrar despesas, definir prioridades, “em suma, adaptar os meios ao fim, dar às coisas e aos atos as proporções convenientes” (Fayol, 1989, p. 127).

Como último elemento da administração, o controle consiste em verificar se tudo corre de acordo com o programa adotado. Como afirma Fayol (1989, p. 130), “O controle aplica-se a tudo: às coisas, às pessoas, aos atos”, para ser eficaz deve ser realizado em tempo útil e acompanhado de sanções e ser realizado por um agente competente e imparcial.

Finaliza suas discussões afirmando a abrangência do controle que é aplicável às operações de qualquer natureza, aos agentes de todos os níveis e exerce-se de mil maneiras diferentes, apresenta-se, portanto, de forma total.

³ Para maior detalhamento sobre a função da escola, da oficina (patrão), da função da família e a função do Estado na formação de agentes e chefes, consultar Fayol (1989).

2.3 Léon Walther: Taylor corrigido pela Psicologia

Léon Walther (1889 – 1963) era de nacionalidade russa e graduou-se pela Faculdade de Letras de S. Petersburgo. Estudou sociologia em Lousanne e prosseguiu seu curso de direito na Universidade de Genebra, onde concluiu seu doutorado. Durante os anos de 1917 e 1918 entrou para o Instituto J. J. Rousseau para estudar psicopedagogia e depois desse período foi impedido de voltar ao seu país de origem em virtude de circunstâncias políticas. Tendo que empregar-se na Suíça, trabalhou durante três anos como operário em uma oficina de relojoaria e depois foi indicado pelo Instituto J. J. Rousseau para trabalhar como perito-psicólogo em um grande estabelecimento gráfico da Suíça alemã, onde permaneceu de 1921 a 1926. Posteriormente, seguiu carreira acadêmica e foi professor nas seguintes instituições: Universidade de Friburgo (Suíça), no Instituto de Psicologia na Universidade de Lyon (França), Universidade de Genebra (Suíça), Instituto J. J. Rousseau de Genebra, Universidade do Cairo. Foi também encarregado de cursos especiais na Universidade de Minas Gerais e de Bogotá (Colômbia) e na Universidade Católica de Sacro Cuore, em Milão (Itália), difundindo a tecnopsicologia.

Em linhas gerais, a tecnopsicologia de Walther (1953), compreendida como a aplicação da Psicologia à técnica do trabalho, pode ser caracterizada como um esforço para apresentar uma Psicologia constituída como conhecimento válido de acordo com os referenciais de cientificidade da época. Guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica e por seu princípio de desempenho, a tecnopsicologia dedicou-se a estudar as melhores condições de aproveitamento do homem no trabalho, lançando mão das formas de apropriação e adequação dos fatores psíquicos. Pautada no conceito de aptidão, recorreu à natureza humana para fixar as capacidades e limites do indivíduo em referência aos parâmetros definidos pela utilidade ao sistema produtivo. Contribuiu para o estabelecimento de uma categorização dos indivíduos em capazes ou incapazes; produtivos ou improdutivos; portanto, úteis ou medíocres.

Na busca de leis gerais que regulassem o funcionamento do psiquismo, desenvolveu-se como conjunto de técnicas adaptativas que tanto negava os elementos da realidade que apontavam as contradições da relação entre capital e trabalho quanto negava a existência humana que não estivesse relacionada aos interesses econômicos. Desse modo, dando sua contribuição científica no movimento de insistente desqualificação do homem e da vida, eis um exemplo da Psicologia convertida em tecnologia, em instrumento que se presta à justificação da dominação do homem na atual forma de organização da sociedade.

Destaque-se que a obra de Walther (1953) exemplifica de forma contundente as discussões apresentadas anteriormente a respeito da manipulação dos processos psicodinâmicos

que passa a figurar como a principal tecnologia (Heloani, 2005), o exagero da visão técnica da realidade que expressa o caráter totalitário assumido pela técnica (Crochík, 1999), a redução do padrão de competência à reprodutibilidade técnica que somada ao ideal natural identificam o particular e o universal e definem a imitação como o caminho a ser seguido (Horkheimer; Adorno, 1985), e, por fim, a regressão do corpo e da mente a instrumentos de trabalho alienado em uma sociedade transformada em sistema de desempenhos úteis (Marcuse, 1999b).

O prefácio da obra de Walther é escrito por Lourenço Filho, tanto em sua primeira publicação em português, em 1929, quanto na segunda edição atualizada em 1953. De acordo com Lourenço Filho, na edição atualizada, a tradução da obra representa expressiva contribuição aos estudos de Psicologia aplicada ao trabalho no Brasil que vinha se desenvolvendo graças aos esforços de Roberto Mange e aos trabalhos do IDORT, DASP, SENAI, SENAC e Fundação Getúlio Vargas.

Conforme Lourenço Filho, a obra de Walther é caracterizada como uma visão de conjunto dos problemas da Psicologia aplicada ao trabalho industrial e a reedição da obra vinha no momento em que o processo de industrialização no Brasil enfrentava tropeços na questão do aproveitamento da mão-de-obra.

Cabe, ainda, destacar que o prefácio da edição francesa foi escrito por Claparède, em 1926. Ali, o prefaciador afirma ser o livro de Walther o primeiro em língua francesa que permitia ter uma visão geral de todo o campo da tecnopsicologia, ou seja, da Psicologia aplicada ao trabalho. Afirma também que os conhecimentos práticos adquiridos por Walther quando trabalhou como operário na oficina de relojoaria, somados aos conhecimentos anteriormente adquiridos em Psicologia, “operaram a mais feliz das combinações em seu subconsciente” (Claparède *in* Walther, 1953).

Tanto no prefácio de Claparède quanto ao longo da obra, as formas de exploração da força de trabalho mediante o controle, não somente de movimentos, mas também de pensamentos, são reverenciadas pelos enormes benefícios que trazem ao operário. É constante o argumento da bondade e benefício contidos na dominação, na exploração, na supressão do pensamento e na perda de autonomia não somente por parte dos operários, mas também por parte dos responsáveis pelo controle e comando. Nesse sentido, os magníficos resultados conquistados por Walther estão relacionados ao aumento de produtividade sem a imposição de maior fadiga ao operário. Ao contrário, como saúde e bem-estar dos trabalhadores fazem parte de suas preocupações, se empenha em promover a diminuição da fadiga durante a execução de tarefas.

O grande mérito de Walther, no entanto, é destacado por Claparède como o fato de ter conseguido a harmonia entre operários e patrões e, assim, ter corrigido o princípio de

racionalização do trabalho com a Psicologia aplicada à técnica do trabalho. A esse respeito, afirma que:

Capaz de colocar-se em pontos de vista aparentemente contraditórios, compreendeu êle, desde logo, que qualquer trabalho humano, digno dêsse nome, não poderia prescindir da mais estreita solidariedade entre os interesses do capital e do trabalho (tidos como opostos) e obedecer, a um só tempo, às exigências da natureza humana e da produção.

O princípio da racionalização do trabalho, caldeado ao calor de profunda simpatia pelo operário – Taylor, corrigido pela psicologia – tal é, em suma, parece-nos, a obra de Léon Walther, tão benéfica como engenhosa (*Claparède in Walther, 1953*).

Assim, o grande mérito da Psicologia aplicada ao trabalho na obra de Walther (1953) desenvolve-se em torno da harmonia que aquela seria capaz de promover entre capital e trabalho. Esse entendimento, à luz da perspectiva aqui adotada, significa que a Psicologia e suas técnicas convertem-se em tecnologia, em instrumento de controle e dominação social que se mostra capaz de corrigir a organização racional do trabalho formulada por Taylor, na medida em que ensina as formas de promover a identificação do explorado aos valores do explorador, fazendo com que os primeiros permaneçam profundamente simpáticos à situação em que se encontram. A Psicologia, desde uma perspectiva adaptativa, dá um passo adiante no controle e dominação do indivíduo no trabalho, lançando mão dos conhecimentos da fisiologia muscular, além dos aspectos psicológicos que podem tornar o trabalho automático. A esse respeito, Walther desenvolve argumentos de que o trabalho automatizado, ou seja, tornado inconsciente, libertaria a mente humana para que ela se ocupasse de coisas mais importantes. O automatismo na execução da tarefa é tomado, portanto, como a máxima adaptação do homem ao trabalho.

A exposição do autor inicia-se pela distinção entre Psicologia industrial e a Psicologia do trabalho ou, mais precisamente, a tecnopsicologia do trabalho. No entanto, essa distinção não aponta contradições entre ambas, ao contrário, mostra o caráter de complementaridade entre uma e outra. Enquanto a tecnopsicologia do trabalho preocupa-se com o trabalhador como criatura humana, a Psicologia industrial estuda o trabalhador em seu ambiente social específico, como representante de uma classe.

No decorrer da exposição, percebe-se o caráter regressivo da Psicologia industrial e da Psicologia do trabalho, uma vez que promovem o isolamento do indivíduo, sua despersonalização e a negação da individualidade. A Psicologia industrial pretende transformar o indivíduo em um ser isolado, em um trabalhador circunscrito a um único aspecto da realidade: ao ambiente de trabalho e à função exercida. Além disso, a individualidade é mera expressão da classe a que pertence, o que reafirma a predominância da heteronomia. A tecnopsicologia, por

sua vez, ao expressar as preocupações científicas com a criatura humana e com o bem da humanidade, toma para si a prerrogativa de definir para essa totalidade o que deveria trazer saúde, bem estar, felicidade, liberdade e dignidade moral. A tecnopsicologia é definida pelo autor como:

a aplicação da psicologia à técnica do trabalho, fora de qualquer consideração da pessoa que se dedique a uma ocupação ou profissão. Ela não representa senão um capítulo da higiene mental, que trata de organizar o trabalho humano em condições as mais higiênicas e as mais saudáveis possíveis, a fim de que permita ao homem atingir o maior rendimento com o mínimo de dispêndio de energia. Seu domínio de ação é, portanto, a adaptação do homem ao trabalho, como, de outra parte, a adaptação do trabalho ao homem. Para consegui-lo, ela se apóia, exclusivamente, nas ciências naturais, ou, mais precisamente na anatomia, na fisiologia, na psicologia e na medicina, com os seus ramos anexos (Walther, 1953, p.11).

A Psicologia industrial é, por sua vez, caracterizada por seu nítido aspecto social e voltada a problemas complexos. É derivada das grandes transformações sociais consequentes à segunda guerra mundial e também de uma reação salutar contra a concepção puramente técnica e utilitária da organização do trabalho, fundamentada nos princípios de Taylor. Nesse sentido “a Psicologia industrial trata de estabelecer relações mais humanas entre os interessados por uma ‘paz social’” (Walther, 1953, p.11).

Desenvolve uma exposição acerca de vários elementos políticos e sociais que caracterizam a sociedade e a realidade de trabalho a serem considerados pela Psicologia industrial. No entanto, na perspectiva da tecnopsicologia, esses outros elementos da realidade são considerados dispensáveis para a solução dos problemas ligados ao trabalho humano. É contundente ao afirmar que, de fato, os problemas do trabalho humano poderiam ser resolvidos pela técnica, mais precisamente, pela tecnopsicologia. Toda a obra é desenvolvida sob o atraente argumento de que os problemas do trabalho humano seriam de simples solução, bastando a adoção de técnicas corretas para tal intento. Além disso, a promessa de solução técnica do autor repousa sobre as garantias que apresenta a respeito da possibilidade e necessidade de promover a harmonia entre capital e trabalho. O autor expõe o raciocínio que desenvolve para desqualificar todas as outras dimensões que compõem a realidade e oferecer a tecnopsicologia como panacéia:

Se se quiser libertar no indivíduo, ou em sua atividade profissional, o potencial técnico e psicológico, levando cada trabalhador a aceitar mais livremente a colaboração na comunidade, e despertando nêles plena adesão ao grupo social em que esteja incorporado, será preciso considerar as influências que êle esteja recebendo, e que, por sua vez, faz repercutir em todos os grupos de que faça parte, nêles compreendidos a profissão, o sindicato, o partido político, a classe

social, a nação. E será à sociologia e à psicologia que teremos, então, que recorrer.

O desemprego, o problema do pleno emprego, do salário, do mercado de trabalho são fatos que ainda provocam inibições no trabalhador, impedindo nêla plena adesão ao grupo profissional. Nestes pontos, será ao estudo da economia nacional, e à política, que havemos de pedir concurso para conveniente solução. A regulamentação das relações entre empregadores e empregados, a constituição de comissão de trabalhadores, a conveniente participação de empregados na administração e nos lucros das empresas – eis outras questões que servem também de pedra de toque às relações sociais. E, por êsses aspectos, à legislação que competirá a solução, domínio, aliás, de extrema complexidade.

Portanto, se a psicologia do trabalho se traduz em problemas puramente técnicos, a psicologia industrial inclui questões políticas e sociais. O livro, que aqui apresentamos, tem como objetivo tratar do aspecto técnico do trabalho humano, exclusivamente (Walther, 1953, p.11-12).

Como se pode observar, esse conjunto de elementos sociais e políticos analisados sob a perspectiva da racionalidade técnica, exercem, de acordo com o autor, influência na adesão e participação do indivíduo aos diferentes grupos dos quais faça parte. No entanto, as relações sociais são mencionadas como uma abstração, uma vez que não são consideradas em seus aspectos concretos que colocam em risco a sobrevivência de trabalhadores e suas famílias. Assim, as propostas de Walther (1953) parecem estar apoiadas em análises que tomam a realidade como pura abstração.

Ao início de sua obra, apresenta um resumo histórico sobre os esforços da ciência no estudo dos problemas da produção industrial e no qual reafirma a importância de se dar a devida atenção à organização do trabalho humano, procurando avaliar se a máquina, a ferramenta ou a matéria-prima estão adaptadas ao operário e se também o operário está bem adaptado ao trabalho e possui todas as qualidades requeridas pela tarefa que deve executar.

Partindo do princípio de que o trabalho humano não pode ser substituído pelo trabalho da máquina, afirma o caráter imprescindível de desenvolver pesquisas sobre as condições em que o fator humano possa dar seu máximo de rendimento. Por esse motivo, argumenta que compete à Fisiologia e à Psicologia estudar o motor animado, estudar o homem em seu trabalho. Enfatiza também a necessidade de junção entre ciência e indústria para uma melhor organização do trabalho humano.

Assim como Taylor (1970), recorre à importância dos estudos sobre fadiga para a determinação do máximo de trabalho que se poderia exigir do motor humano em diferentes profissões e da importância dos intervalos de ação e repouso. Destaca também que os estudos iniciais do trabalho humano foram realizados pelos físicos e fisiologistas, tendo a Psicologia se juntado a eles somente após ter avançado em termos de seu estatuto de cientificidade.

A esse respeito, afirma que o progresso da Psicologia só ocorre após meados do século XIX com a aplicação dos métodos de investigação das ciências naturais – experimentação, cálculo e medida – a essa disciplina. Assim, a Psicologia experimental passa a estudar os fenômenos psíquicos de acordo com os métodos das ciências naturais, fora de qualquer hipótese metafísica e considerando um modelo de cientificidade que toma como objeto os fatos psíquicos, sua descrição, classificação, a pesquisa de suas leis e de suas condições de existência.

Para ele, o século XX registra importantes progressos na Psicologia individual e com isso foi possível o aparecimento da Psicologia aplicada que passou a responder aos problemas da vida prática, inicialmente na Pedagogia, depois na Psiquiatria, jurisprudência e, finalmente, aos problemas da vida econômica.

Analisa o mérito tanto dos industriais que se envolveram no estudo do trabalho operário quanto dos estudos de homens de ciência como Taylor e Fayol. Em relação aos dois últimos, manifesta sua concordância às proposições que desenvolveram e ressalta que o grande mérito de Taylor foi o de levar em consideração o elemento humano como fator principal na produção. No entanto, suas limitações se fizeram pelo fato desse autor não ter feito contatos com a Psicologia e a Fisiologia.

Walther (1953) declara sua total concordância às evidências apresentadas por Taylor sobre a incapacidade dos trabalhadores em definir as melhores formas de conduzir o processo de trabalho, o que justifica, para ele também, tanto a necessidade de separação entre concepção do trabalho e sua execução quanto a adoção dos princípios que formula para um maior e melhor controle científico dos trabalhadores.

Exemplificando o pensamento, a ação, a linguagem e o conhecimento guiados pelo critério dos desempenhos socialmente úteis do ponto de vista dos interesses econômicos, Walther (1953, p.38) comenta que “Fayol consegue, para o diretor, o que Taylor alcança para o operário; êle o alivia de qualquer ação e reflexão inúteis, determinando a função administrativa”. Compartilha também das ideias do autor de que havia homens em posição superior que estavam melhor capacitados para comandar e controlar outros homens considerados inferiores.

Apresenta algumas das principais contribuições de Dill Scott⁴ a respeito da aplicação da Psicologia à indústria e, por sua relevância e validade, evidenciam o quanto a Psicologia consegue demonstrar sua utilidade aos interesses do capital, na medida em que oferece a este não somente as formas de estabelecer controle e dominação sobre os músculos dos trabalhadores, mas também sobre os fenômenos psíquicos ou mentais dos mesmos. As formas de cooptação do operário passam agora para os aspectos psicológicos que permitem sua maior adesão aos

⁴ Para detalhes das discussões de Dill Scott consultar Walther (1953).

interesses do poder econômico por meio de uma formação que se apresenta como pseudoformação para promover a identificação com a exploração e com a necessidade de dominação.

A inovação trazida pelos estudos de Dill Scott no campo da Psicologia recai sobre o desvelamento da natureza imitativa e competitiva do ser humano, bem como a possibilidade de desenvolver nele os sentimentos de amor ao trabalho. A Psicologia auxilia, portanto, na fixação do amálgama entre o indivíduo e sua utilidade econômica, a partir do qual o valor da vida passa a estar indissociavelmente desvinculado na atual forma de organização social. A Psicologia ajuda a formular a ideia de que o ofício deve representar a máxima expressão de individualidade e que o amor e a alegria se encontram na realidade de exploração e dominação.

Conclui seu resumo histórico lembrando que por longo tempo a ciência caminhou sem se preocupar com as necessidades da indústria e a indústria desprezou quase todos os esforços da ciência. Ciência e indústria, que não haviam se unido até então em benefício da vida, se unem sob o impulso da destruição na Guerra para lembrar a importância de conhecer melhor os fatores que interferem no rendimento do fator humano para melhor explorá-lo.

O autor destaca o quanto o cenário da Segunda Guerra foi decisivo no avanço dos conhecimentos científicos que se voltaram para os estudos das formas adequadas de utilização das forças humanas nos combates. Como a guerra havia devastado grande quantidade de mão-de-obra especializada e era necessário promover uma melhor utilização das forças humanas disponíveis, as experiências de adequada utilização das forças humanas para a guerra, bem como o conjunto de conhecimentos desenvolvidos para esse fim foram amplamente adotados e seguidos pelos industriais em diversos países no mundo todo.

No entanto, a situação de pós-guerra apresentou para a ciência um grande desafio. Como diminuir ou afastar a fadiga? Era preciso que a ciência se dedicasse ao estudo do limiar de aproveitamento da força de trabalho humano, uma vez que quando esta é ultrapassada, instala-se a fadiga e conseqüentemente uma queda na produtividade. Evidencia-se, mais uma vez, que os benefícios que se alega buscar em nome da saúde e bem-estar dos operários não estão em nada relacionados a eles, ao contrário, estão muito claramente relacionados à estabilidade dos índices de produtividade e também ao seu aumento.

A obra de Walther (1953) está organizada em três partes: na primeira o autor trata da adaptação psicofísica do operário ao trabalho a partir da seleção e da formação profissional com base na Psicologia; na segunda parte trata da adaptação psicofisiológica do trabalho ao operário, cuja divisão do trabalho é discutida segundo a constituição psicofísica do operário, a adaptação do processo de trabalho ao operário e a adaptação do instrumental ao operário; na terceira e

última parte trata do que chamou de problemas mistos, dentre os quais a fadiga, o treino, o ritmo e o problema da monotonia.

Apesar de ter se referido anteriormente ao homem como motor animado, especifica que o homem funciona como um aparelho psicofísico e que cresce a importância do fator psíquico no trabalho operário, sendo este elemento já reconhecido e considerado pela indústria contemporânea. Afirma que naquele momento, a ciência do trabalho operário estava em construção e que tanto a Fisiologia quanto a Psicologia forneceriam os elementos que lhe constituiriam as bases.

A divisão metodológica da tecnopsicologia é determinada por duas fontes, a Psicologia Geral e a Psicologia Individual. A Psicologia Geral, cujo objetivo é estabelecer as leis gerais do psiquismo de todo o ser humano, volta-se aos problemas do trabalho operário que podem ser solucionados, considerando-se tais leis. Essa perspectiva aparece, portanto, como o domínio da adaptação do trabalho ao homem. A Psicologia Individual, por sua vez, cujo objetivo é estudar as diferenças individuais entre os indivíduos no que diz respeito a seus estados psíquicos, tendendo a estabelecer os seus “tipos dominantes”, volta-se aos problemas do trabalho operário que estão no domínio da adaptação do homem ao trabalho. No entanto, existem problemas mistos que necessitam de elementos das duas concepções.

Insiste na afirmação de que o domínio da tecnopsicologia é exclusivamente técnico e limitado à maneira de trabalhar. “Ao contrário, toda repercussão psíquica que possa produzir o contato do trabalho com o capital, as relações entre o patrão e o empregado – formam assunto de outra ciência, que é a psicologia social ou econômica” (Walther, 1953, p. 52).

Desenvolve uma forma de classificar os problemas e as soluções equivalentes, os homens e os tipos de fatigabilidade conforme o modelo positivista de construção de conhecimento científico, promovendo a separação em categorias distintas de elementos da vida que, na verdade, se relacionam e são indissociáveis. Elementos que são isolados pela classificação, mas agrupados na ideia de totalidade do sistema, com seu conjunto de leis, regras, normas, previsões e generalizações que regulam o funcionamento de todas as coisas.

O princípio adaptativo é a marca distintiva da obra de Walther (1953) e reflete a visão do conhecimento científico da época, compartilhando da noção de que todos os elementos da realidade compunham um todo sistemático em equilíbrio. Também considera que todo organismo vivo pode ser definido como um sistema que busca manter-se em equilíbrio e a vida é o permanente reajustamento deste equilíbrio do sistema orgânico, constantemente rompido. Para ele, “A vida mental, a conduta, têm por função suprir à insuficiência da adaptação natural do organismo” (Walther, 1953, p.105). Ao longo das suas argumentações fica visível que a

adaptação não é tratada em termos dos interesses dos indivíduos e não se configura como uma adaptação para a saúde, bem-estar e satisfação. Ao contrário, a adaptação é tratada em termos de conformação dos indivíduos aos interesses econômicos tomados como interesse geral da humanidade. A adaptação é a forma de tornar-se útil na vida; é adaptação à exploração, à submissão, à dominação e à heteronomia.

Na primeira parte do livro, Walther (1953) discute os **problemas da adaptação do operário ao trabalho** e que representam os problemas relacionados à Psicologia Individual ou diferencial, tratados pelo autor em termos da seleção operária e da formação profissional.

Compartilhando dos princípios da ideologia da racionalidade tecnológica que promovem a fixidez do atual conjunto de relações sociais, dedica-se a demonstrar que em virtude de características naturais, havia uma definição dos lugares a serem ocupados pelos indivíduos no trabalho e na sociedade. Buscando definir os lugares mais convenientes para os indivíduos, segue as recomendações anteriormente desenvolvidas por Fayol em relação ao “homem certo para o lugar certo” e considera que a seleção operária visa escolher, para determinado trabalho, o homem que tivesse a disposição psíquica e física indispensáveis à sua prática, de modo satisfatório. Discorda do sistema Taylor de seleção pelas insuficiências científica e moral expressas pela seleção de operários, pelo rendimento máximo e demissão de operários de rendimento médio que possuíam outros atributos como a inteligência, iniciativa e zelo.

A adaptação do operário ao trabalho representa a condição primordial da organização racional do trabalho e a primeira medida a ser tomada, do ponto de vista psicológico, era a verificação das aptidões requeridas para o trabalho industrial, base para a seleção profissional. Da adequada seleção de pessoal depende o aumento dos rendimentos do trabalho.

Também considera um erro a seleção profissional baseada na experiência e na observação direta do trabalho ao invés de métodos científicos. Além dos prejuízos para a empresa, a seleção assim conduzida trazia prejuízos àqueles operários que permaneciam no trabalho, porém infelizes, uma vez que perdiam toda a alegria no ofício que passava a ser um sofrimento. Argumenta que também os exames médicos mostram-se limitados para a eliminação dos inaptos, uma vez que “Não permite senão uma eliminação parcial dos inaptos, nunca a caracterização dos bem dotados: pode um indivíduo satisfazer a essas provas e não estar senão mediocrementemente aparelhado para o trabalho” (Walther, 1953, p.58).

Graças aos métodos precisos da ciência e da Psicologia aplicada era possível fazer a seleção de operários e a divisão de trabalho, segundo as capacidades de cada um. A Psicologia torna possível examinar os indivíduos do ponto de vista de suas aptidões profissionais. Assim, partindo do princípio de que os homens se diferem por suas aptidões inatas, torna-se possível

definir aqueles que seriam mais ou menos dotados e outros completamente incapacitados. A seleção científica com base psicológica busca, portanto, escolher o mais apto para cada trabalho.

Tanto a seleção quanto a orientação profissional têm a mesma finalidade e ambas buscam indicar a cada indivíduo o lugar que melhor lhe convenha na sociedade. A orientação profissional busca definir “quais são as aptidões de que é provido o indivíduo, que, na intenção de se tornar útil na vida, não percebe para que profissão ou ofício possui verdadeira capacidade” (Walther, 1953, p.61). A seleção, por sua vez, se propõe ao inverso: saber se o indivíduo tem capacidade de realizar convenientemente a profissão que escolheu seguir. Ambas se constituem como métodos científicos baseados na identificação de aptidões e enquanto a seleção busca definir se o candidato a uma carreira possui as aptidões necessárias para exercê-la adequadamente, a orientação busca informar o indivíduo sobre as aptidões que possui e designar a carreira em que se exigem as aptidões verificadas.

As bases científicas da seleção profissional se constituem pela análise do trabalho industrial, do ponto de vista psicológico, e para tal, busca definir quais são as aptidões necessárias na realização das atividades e em que grau estas aptidões são requeridas; da elaboração de provas, testes e outros instrumentos científicos de verificação das aptidões dos candidatos e a verificação científica dos resultados obtidos pelos testes. As vantagens da seleção científica podem ser comprovadas por promoverem a perda de dinheiro com admissões desnecessárias; pela diminuição das mudanças de pessoal nas oficinas; diminuição de treinamento e formação de operários; pela colocação do operário em seu devido lugar, de acordo com suas aptidões; por aumentar sensivelmente os rendimentos; diminuir acidentes no trabalho de forma surpreendente; pelo aumento de qualidade do trabalho, acompanhado de diminuição do desperdício material e, finalmente, por promover o prazer no trabalho, advindo do fato de que cada um está no lugar que lhe é de direito por suas capacidades.

Ao longo de suas discussões, Walther (1953) define um conjunto de atividades a serem desenvolvidas pelos psicologistas, bem como a forma de realização das mesmas dentro dos critérios da ciência e que, ainda hoje, aparecem nas pesquisas sobre atuação de psicólogos, apresentadas no primeiro capítulo deste trabalho como as principais atividades desenvolvidas pelos psicólogos no ambiente organizacional.

O trabalho do psicologista, ao realizar o complexo estudo de uma fábrica, deve ser o de conhecer todos os trabalhos que nela estejam presentes e, ao invés de despedir um operário que tenha incapacidade psicofisiológica para uma determinada atividade, descobrir nele as aptidões que o tornarão útil em outro posto de trabalho na mesma fábrica. Para que o psicologista possa conhecer um ofício do ponto de vista psicológico, isto é, conhecer as aptidões necessárias para

sua realização, ele deve utilizar instrumentos científicos tais como: a) o inquérito de operários e empregadores, por meio do qual poderá conhecer as minúcias do trabalho e os elementos críticos do ofício; b) a observação direta ou indireta de um ofício, atividade que somente o psicologista tem capacidade de realizar e a partir da qual pode decompor o ofício em seus elementos constitutivos e determinar as aptidões requeridas para desempenhá-la. A observação do ofício pode resultar em estatísticas que chamam a atenção para as aptidões indispensáveis à realização de atividades sem as quais os indivíduos fracassam ou se acidentam; c) a experimentação, que consiste em testar a suposição de aptidões necessárias ao trabalho por meio de comparação entre um grupo de bons operários e outro grupo de operários ruins. Para estas comparações são necessários instrumentos de avaliação individual denominados “testes”; d) os testes, que representam instrumentos que penetram na estrutura íntima das aptidões humanas e são capazes de determinar as aptidões individuais e suas características distintivas.

Pela análise psicológica do trabalho industrial é possível chegar ao ponto crítico do ofício, que é constituído pelas dificuldades individuais que apresente. Algumas dificuldades individuais podem ser vencidas pelo treino, pela aprendizagem. Outras, no entanto, não podem ser aprendidas e exigem mais aptidão inata do que capacidade adquirida. As aptidões inatas representam, portanto, os pontos críticos do ofício e os testes devem descobri-las nos indivíduos, independentemente da educabilidade dos mesmos.

Nessa perspectiva, o teste apresenta-se como técnica psicológica que isola o indivíduo e se presta à promoção da heteronomia ao desvelar suas características individuais mais íntimas e valer-se delas para definir o lugar que lhe cabe numa sociedade guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica. Ao formular um sistema classificatório de indivíduos e atividades a partir das aptidões, a tecnopsicologia também estabelece a fixidez da realidade com uma graduação de sucesso e fracasso. Conhecer as diferenças individuais ou aptidões nesse processo não é uma forma de reconhecer a individualidade. Ao contrário, trata-se apenas de um processo de tipificação dos indivíduos tomando como referência exclusiva sua capacidade produtiva em um sistema de padrões de desempenho. Assim, a utilização de testes proposta por Walther (1953) apresenta-se como uma forma de conhecer profundamente o indivíduo e definir sua posição no sistema classificatório mediante a comparação com os resultados dos testes de outros indivíduos.

Depois de escolhido o homem mais capaz para a tarefa, seria preciso ensinar-lhe como fazer o trabalho. O ensino do trabalho deve adaptar o operário à nova tarefa com o menor esforço e no mais curto tempo que for possível e, para isto, a formação do trabalhador deve ser adaptada

à sua individualidade e seguir as leis psicológicas que regulam a atividade mental e o comportamento humano.

Privilegia a análise da vida mental a partir do ponto de vista funcional, buscando conhecer o papel que funções específicas desempenham na vida do indivíduo e, desta maneira, os fenômenos psíquicos são encarados segundo sua significação para o organismo ou em relação ao valor de adaptação ao meio físico e ao ambiente social. Segundo o autor, o ponto de vista funcional em Psicologia é de fundamental importância para explicar a conduta humana, o comportamento, uma vez que permite o estabelecimento de suas leis, a saber, das relações constantes entre certas condutas e certas situações.

A formação operária deve ser uma formação funcional a partir da qual se faria exercer a função naquilo que constituiria sua característica vital e dessa forma, fazer com que a função se exercesse nas condições em que ela seria instrumento útil. Nesse raciocínio, a função seria adequadamente exercida quando se caracterizasse como instrumento útil e, assim, a formação do indivíduo deveria guiar-se pela utilidade ao sistema produtivo.

Walther (1953) ilustra o sucesso e vantagens desta formação funcional com as aplicações práticas desenvolvidas por outros estudiosos do trabalho. Demonstra que o treino, para que a função fosse útil, constituía em decompor o trabalho em operações mais ou menos elementares para que o operário se exercitasse em cada uma dessas operações em aparelhos especificamente construídos para este fim e que correspondiam, tanto quanto possível, à realidade profissional do operário. O objetivo do treino é o de tornar automática a execução das operações que o operário deve fazer, livrando-o de maiores reflexões.

Recomenda, também, que a formação profissional do aprendiz deve ser feita em um ambiente escolar instalado junto às fábricas, uma vez que as oficinas não são um ambiente adequado ao intenso desenvolvimento mental e moral desejado para os jovens. Sobre a escola de formação profissional, afirma que esta “deverá não matar o gosto do aprendiz pelo trabalho” (Walther, 1953, p.115-116). Recomenda também que a linguagem que deve ser usada para favorecer o aprendizado dos operários em relação aos problemas técnicos esteja pautada exclusivamente nos exemplos reais colhidos no próprio ambiente de trabalho; as explicações devem ser sempre objetivas, expressas em frases curtas e precisas e nunca de forma abstrata. Além do recurso a uma linguagem de caráter unidimensional, afirma ainda que “A aprendizagem deve visar a desenvolver as funções intelectuais e morais mais do que abarrotar o espírito de uma massa de noções mortas. A escola deve fazer amar o trabalho” (Walther, 1953, p. 116).

Os fundamentos da aprendizagem são representados pela assimilação do interesse profundo pelo trabalho; a substituição da disciplina exterior, decorrente do temor de castigos ou

repreensões, pela disciplina interna; e a substituição da competição entre os aprendizes, pela cooperação entre eles. O papel do mestre deve ser inteiramente transformado, uma vez que ele deve ser um estimulador de interesses e suscitar as necessidades intelectuais e morais nos aprendizes. Assim, “O entusiasmo e não a erudição será nele a virtude capital” (Walther, 1953, p.116).

Das propostas da tecnopsicologia de Walther (1953) apresentadas até o momento, vale retomar algumas das discussões apresentadas na introdução desta pesquisa. As argumentações do autor exemplificam, dentre tantos aspectos anteriormente discutidos: a) o aspecto unidimensional de uma vida humana reduzida à incessante luta pela sobrevivência, traduzida no argumento de que o homem só se torna útil pelo trabalho (Marcuse, 1967); b) os elementos de irracionalidade da razão esclarecida, a partir da qual só é possível a autoconservação pelo trabalho, o que leva ao sacrifício do indivíduo e da vida (Horkheimer; Adorno, 1985); c) a separação entre sujeito e objeto, instituída pelo esclarecimento para dar sustentação à abstração convertida em instrumento do esclarecimento. Nesse sentido, a distância que a ideologia da racionalidade tecnológica e a ciência estabelecem entre sujeito e objeto é a distância entre a coisa dominada e aquele que domina. Assim, o trabalho do homem não lhe pertence, tampouco os objetos produzidos e o conhecimento de como fazê-los. No entanto, pela incapacidade dos operários em perceber a realidade e conhecê-la, cabe à ciência ou às instâncias autorizadas para seu comando e controle apresentá-los à realidade da forma com acreditem ser conveniente mostrar (Horkheimer; Adorno, 1985); d) o conjunto de conhecimentos que nega o caráter histórico-social do psiquismo, uma vez que tomam o trabalho como uma abstração, desconsiderando sua existência concreta (Sass, 2008) e que se mostra pela argumentação de elevação moral, saúde e bem-estar dos operários que poderão ser alcançadas independentemente das condições concretas de seu trabalho; e) as atuais formas de socialização que definem um modo de funcionamento do indivíduo e da sociedade e nas quais é possível perceber que o amor converte-se em ideologia de dissimulação do ódio. Assim, deve-se ensinar o indivíduo a amar o trabalho e nesse princípio de aprendizagem vê-se que nem o amor resistiu à ciência e à indústria que dele se apropriaram, transformando-o em instrumento de realização da razão esclarecida (Horkheimer; Adorno, 1985); f) o argumento insistente do benefício que a Psicologia pode trazer ao promover a liberação do pensamento do operário em relação à atividade que executa e que representa, na verdade, as estratégias de conformação que apresentam a liberação do pensamento como a sua negação (Horkheimer; Adorno, 1985); g) a adaptação do homem à disciplina industrial por meio da castração de sua perícia e sua situação de miséria como forma de manutenção do domínio e submissão pela perda da autonomia (Mumford, 1982); h) finalmente, exemplificam as duras

críticas feitas por Marcuse (1999a) em relação às formas empreendidas pela Psicologia Industrial para a manutenção do sistema de vida criado pela indústria moderna, dentre elas, a perpetuação de uma vida baseada nos princípios da mais alta eficácia, conveniência e eficiência e controle hierárquico sobre os homens; a internalização da autodisciplina, do autocontrole e do ajustamento do comportamento humano para manter o sistema econômico e que se converte em forma de manutenção da própria vida; a modelagem do comportamento humano para o desempenho de uma determinada tarefa, o que significa dizer que o treinamento para o trabalho desenvolve habilidades que transformam a personalidade em um meio para atingir fins que perpetuam a existência do homem como instrumento e que levam a um consequente aprisionamento da personalidade na função.

Na segunda parte de seu livro Walther (1953) dedica-se a discutir os **problemas da adaptação do trabalho ao operário**, relacionados à Psicologia Geral e que representam os problemas de adaptação de uma função industrial ao operário; de adaptação do próprio processo de trabalho e de adaptação do instrumental ao operário.

Para Walther (1953) a divisão do trabalho, segundo sua natureza psicofísica, pode ser reconhecida como o processo que possibilitaria melhor adaptar o trabalho ao operário. Considera a divisão do trabalho uma consequência do desenvolvimento secular do gênero humano e a fragmentação do trabalho foi reafirmada como o caminho da adaptação por excelência, dos diferentes processos de trabalho às diversas aptidões do homem. Apesar de não haver dúvidas de que a divisão do trabalho correspondia à diversidade das aptidões humanas, essa correspondência deveria ser cientificamente organizada na indústria, empreitada para a qual a Psicologia estava autorizada. Assim, uma das preocupações do autor é descobrir mais elementos a respeito das aptidões e definir quais eram suscetíveis de treinamento e quais seriam fixas ou não suscetíveis à educabilidade.

Em síntese, afirma que a adaptação de uma função ao operário ocorre por meio da divisão do trabalho no interior da fábrica e exige que se leve em consideração a constituição psicofísica de cada trabalhador. O objetivo da análise da tarefa é o de distribuir o trabalho em segmentos que correspondam às diferentes aptidões dos operários, de modo a melhor aproveitar as capacidades de cada um. A divisão verdadeiramente racional do trabalho é aquela que leve em conta as aptidões humanas e arrisca-se menos a cair numa mecanização excessiva, uma vez que define para cada operário o que é mais adequado a seu nível psíquico.

Pelas análises e argumentos apresentados pelo autor, é possível perceber que se pretende definir para cada homem no trabalho qual é a sua capacidade ou nível psíquico. Em termos de nível psíquico, trata-se da definição das capacidades e limites do homem a partir das exigências

de cada tarefa. Estas são, portanto, as contribuições da Psicologia: definir capacidades e limites de forma a fixá-los. Considerando como nível psíquico dos trabalhadores as suas capacidades e limites, a Psicologia estabelece o destino do homem no trabalho. Ao afirmar o caráter natural da divisão do trabalho Walther (1953) nega, de forma absoluta, a violência contida nessa forma de ordenação de atividades e de um mundo que já se divide em uma esfera de coordenação e de poder e outra esfera de subordinação e obediência (Horkheimer; Adorno, 1985). Assim, sob a alegação dos benefícios promovidos pela adaptação do homem à natureza, o autor afirma, ainda, que a divisão do trabalho aumenta o rendimento individual devido a “uma maior adaptação do espírito e do corpo ao próprio trabalho” (Walther, 1953, p.53).

A adaptação do próprio processo de trabalho ao operário corresponde às formas empregadas para economizar as energias humanas e a partir das quais se podem evitar os desperdícios das forças humanas com o trabalho inútil, desajeitado e inábil. As condições para a economia de forças humanas envolvem a definição dos movimentos realmente úteis e produtivos, a determinação da velocidade ótima com a qual devem ser executados, e a perfeita obediência às condições da higiene profissional. Além disso, é preciso lançar mão das leis do funcionamento da máquina humana para fixar o limite da velocidade dos movimentos profissionais para além da qual não se deve avançar e definir também o peso ótimo que os músculos podem carregar para um trabalho mais econômico.

Em relação à promoção do princípio do automatismo, cabe destacar que este representa uma das grandes propostas e contribuições da Psicologia ao trabalho industrial. O automatismo como supressão do pensamento e da vontade do indivíduo na execução de movimentos e tarefas é a expressão da heteronomia. Sob a alegação de libertar o pensamento do trabalhador, a Psicologia toma para si a tarefa de pensar pelo homem que trabalha, a promover a padronização dos movimentos a serem realizados, o modo como se realizam e quando se realizam, além de definir sua realização mediante o critério de utilidade ao sistema produtivo. Nesse sentido, a Psicologia se propôs a desvendar e desenvolver Leis de regulação do funcionamento do corpo e do espírito dos indivíduos, independentemente do pensamento e da vontade dos mesmos. De forma mais precisa, em contraposição aos interesses do indivíduo e dos interesses da vida, a Psicologia contribui na determinação do pensamento, da percepção, da linguagem e da ação dos indivíduos aos interesses da razão esclarecida e dos interesses econômicos.

Como último tópico desenvolvido na segunda parte do seu livro, Walther discute a adaptação do instrumental ao operário. Recomenda a construção de máquinas e ferramentas mais adaptadas ao operário. Tais adaptações são mais bem sucedidas quando consideram o aspecto estrito da constituição psicofísica do operário, assim como os fatores anatômicos e fisiológicos

que intervêm em toda atividade humana. Considera a ferramenta “como um novo segmento, acrescido à cadeia dos segmentos do corpo humano. Ela é, pois, um prolongamento do nosso corpo e mesmo um prolongamento aperfeiçoado” (Walther, 1953, p.167).

Na discussão que faz sobre a adaptação da ferramenta, reafirma a incapacidade do operário em conhecer suas formas de aperfeiçoamento e se opõe às discussões que defendem que pode ser melhor deixar ao instinto ou à apreciação instintiva do operário a escolha da forma de sua ferramenta. No raciocínio desenvolvido pelo autor, destaca-se a proposta de estudo da transformação da ferramenta ao longo do tempo, considerando-se que tal transformação ocorre independente da ação humana. Nesse raciocínio evidencia-se o caráter da técnica tornada um fim em si mesmo, a partir do qual o foco é a ferramenta e não a ferramenta que é utilizada por um homem que trabalha e os motivos que levariam a uma transformação que se operasse ao longo do tempo de sua utilização. Na verdade, parece ser possível afirmar que é indiferente dizer que o homem deve se adaptar à máquina ou a máquina deve adaptar-se a ele. Em ambas as posições o ponto de partida e o de chegada parecem ser os mesmos: aumentar a produtividade industrial sob o argumento de que este é o caminho para se chegar ao progresso da humanidade.

Na terceira e última parte de seu livro, discute **problemas mistos**, relacionados tanto à Psicologia Geral quanto à Psicologia Individual e que compreendem a fadiga profissional, o ritmo no trabalho, o treino, e o problema da monotonia no trabalho industrial.

A fadiga representa um limite ao sensível rendimento das atividades industriais e, por isso, a grande regra ou princípio que rege todo o trabalho é regra de não esgotar o homem no trabalho e mesmo evitar a estafa profissional. Somente considerando esse princípio é que se poderia chegar ao rendimento ótimo⁵.

Apesar de considerar que as condições de trabalho de sua época são ruins e geradoras de adoecimentos como a estafa profissional, tais condições não representam, no entanto, um foco de análise e discussões para a tecnopsicologia, uma vez que o problema não está na organização do trabalho, mas, sim, no número excessivo de trabalhadores que se configuram como um recurso abundante. O problema, portanto, não era o conjunto de relações sociais baseadas na exploração, dominação e desrespeito à vida, ao contrário, o problema era a abundância de homens, que levava a indústria a cuidar mais das máquinas e da matéria-prima de que dos homens. O que fica explicitado é o fato de que a indústria pode substituir mais facilmente o operário do que uma máquina.

⁵ O autor faz uma distinção entre a sensação de fadiga, representada pela percepção subjetiva da fadiga e a fadiga objetiva que provinha do gasto dos músculos e nervos, de ordem fisiológica. A percepção subjetiva da fadiga nem sempre coincidia com a fadiga objetiva. Para esta discussão na íntegra, consultar Walther (1953).

Apesar de reconhecer os problemas gerados pelo processo de produção contemporânea, desconsidera-os, uma vez que quanto a eles nada se pode fazer. Suas preocupações estão concentradas em descobrir como a ciência pode diminuir ou afastar a fadiga e, assim, preocupa-se em pesquisar e desenvolver meios científicos que possam levar à definição do limite da exploração do homem para não se chegar ao esgotamento desse aparelho psicofísico. Fica evidente que não há uma preocupação com a saúde dos trabalhadores, mas, sim, com um limiar de exploração que antecede o esgotamento e que, para isso, deve ser medido, avaliado, conhecido e não ultrapassado para não produzir o esgotamento das forças produtivas. Conhecimentos que não se desenvolvem em benefício do homem, mas, ao contrário, em benefício da constância do processo produtivo.

Partindo do princípio de que a fadiga é causada pelo trabalho realizado de forma incorreta e não pelo excesso de trabalho e de esforço, o esgotamento ou desgaste do homem que trabalha não está, portanto, relacionado a causas sociais e políticas, tampouco a uma realidade de exploração. Estando relacionado a aspectos fisiológicos e psicológicos, o problema da fadiga⁶ pode ser resolvido a partir de formação adequada e de treinamento que levassem em consideração a constituição psicofísica de cada indivíduo, tratando-se, portanto, de pura adaptação à própria natureza humana.

2.4 As obras vistas em conjunto

Considerando os conhecimentos desenvolvidos pelos três autores apresentados neste capítulo, conclui-se que, em conjunto, seus argumentos são absolutamente convergentes com a ideologia da racionalidade tecnológica e seu princípio de desempenho. Os três esforçam-se em estabelecer a equivalência entre progresso industrial e progresso da humanidade, negar a violência contida na divisão do trabalho, manter uma vida que só tem sentido se estiver vinculada à incessante luta pela sobrevivência e, finalmente, perpetuar a noção do sacrifício de si e da vida como a contribuição de cada um em nome da falsa ideia de bem comum que estaria na concepção de progresso.

Reafirmam a ideia de fixidez da atual forma de organização social por meio da insistente naturalização de elementos da cultura. Promovem apologia ao trabalho, ao controle e dominação dos homens; apresentam o emprego das técnicas que desenvolvem como solução simples e

⁶ Para conhecer as discussões do autor sobre a monotonia no trabalho, bem como a tipificação do homem de acordo com a relação entre as exigências do trabalho e as capacidades e os limites de utilização das aptidões físicas e psíquicas dos mesmos para se atingir rendimentos superiores consultar Walther (1953).

imediate aos problemas de controle do homem no trabalho e sustentam suas argumentações na mentira de que o trabalho e sacrifício são necessários à sobrevivência e bem-estar geral da comunidade. Dão ênfase à formação do indivíduo como equivalente à adaptação ao trabalho e partem do princípio de que os conhecimentos advindos da experiência prática devem ser substituídos pelos conhecimentos da ciência. No entanto, o que esta ciência tem a ensinar de forma tão insistente e constante são as lições de submissão à lógica da dominação e do sacrifício de si em nome dos interesses do sistema produtivo.

Insistem na desqualificação do indivíduo que nada sabe sobre si mesmo, sobre o trabalho que executa e sobre a realidade que o cerca. Insistem em afirmar que o homem mostra seu valor na sociedade por meio do trabalho executado adequadamente e que se realiza, se reconhece, sente prazer e até fica feliz no trabalho. Maneira conveniente para negar o fato de que todos os indivíduos envolvidos na labuta têm muito a dizer sobre uma vida que é vivida sob o medo de que sejam perdidas as condições para a autoconservação e sem a liberdade para a realização das próprias necessidades.

Estabelecem categorias que classificam os homens em superiores e inferiores, aptos ou inaptos, competentes ou medíocres a partir de seus desempenhos econômicos. Nos estudos desenvolvidos pelos três é de fundamental importância aprimorar as formas do controle do corpo e da mente que resultem em um melhor aproveitamento do homem no trabalho e na supressão de todos os outros elementos da realidade que pudessem interferir na execução da tarefa e nos rendimentos.

Os conhecimentos e argumentações desenvolvidos pelos autores, bem como a maneira veemente como afirmam os interesses econômicos acima dos interesses dos indivíduos e da vida, demonstram uma forma de perceber o mundo e construir conhecimento sobre pessoas e coisas na qual não há espaço para a dúvida, para a reflexão e para a crítica. Nesse sentido, como afirmação do existente, seus conhecimentos científicos cumprem sua função ideológica e apresentam-se como tecnologia.

No entanto, ao insistirem na capacidade da ciência a serviço dos interesses do capital em promover a conciliação entre capital e trabalho e desenvolverem um conjunto de métodos, princípios e instrumentos que se voltam para a negação das oposições na relação entre estes, acabam por apontar, também de forma insistente, as contradições sociais presentes na atual forma de organização social, o que cria as possibilidades para pensar em outra forma de existência humana.

Eis algumas das contribuições da ciência desprovida de seu elemento crítico para a manutenção das relações sociais. Como a pseudoformação apresenta-se sob a forma

predominante de formação atual e contém os elementos analisados neste capítulo, resta agora insistir nas investigações que ajudem a refletir se a atuação profissional dos psicólogos da área de psicologia organizacional e do trabalho está relacionada à ideologia da racionalidade tecnológica, bem como as possibilidades de resistência estabelecidas pelos profissionais em relação a essa ideologia.

O capítulo que se segue, dedicado à pesquisa empírica com psicólogos que atuam em psicologia do trabalho e das organizações, procura contemplar e discutir elementos até aqui apresentados e que são reiterados pelas elaborações teóricas e práticas profissionais contemporâneas.

CAPÍTULO 3

PSICOLOGIA E TRABALHO: A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES

Por que foi que cegámos, Não sei, Talvez um dia se chegue a conhecer a razão, Queres que te digo o que penso, Diz, Penso que não cegámos, penso que estamos cegos, Cegos que vêem, Cegos que, vendo, não vêem.

(Saramago, 1995, p.310)

Neste capítulo são apresentadas as etapas da pesquisa empírica, dividida em três tópicos, precedidos dos “*objetivos e hipóteses*”: o “*Plano de pesquisa*”, que apresenta um sumário das etapas da pesquisa e da proposta de investigação, o “*Método de investigação*”, que apresenta o plano de amostragem; os instrumentos de investigação construídos para esta pesquisa, representados por um questionário de dados pessoais e profissionais e uma escala de atitudes; a caracterização dos sujeitos; a coleta de dados e a validação das escalas e a “*Apresentação e discussão dos resultados*”.

3.1 Objetivos do estudo

a) Objetivo Geral:

Verificar se existe relação entre as tendências de atuação de psicólogos nas organizações e a ideologia da racionalidade tecnológica.

b) Objetivos Específicos:

- 1 – Caracterizar a atuação de psicólogos nas organizações.
- 2 - Verificar o grau de concordância dos psicólogos às exigências do sistema produtivo em relação ao controle dos trabalhadores especialmente nas atividades de recrutamento e seleção, qualificação profissional, acompanhamento de pessoal e avaliação de desempenho.
- 3 – Identificar a posição dos psicólogos frente ao trabalho na sociedade administrada.

3.2 Hipóteses de pesquisa

a) Hipótese primitiva:

A hipótese central desta pesquisa é a de que as tendências de atuação de psicólogos nas organizações está associada à ideologia da racionalidade tecnológica.

b) Hipóteses derivadas:

A. A atuação dos psicólogos é caracterizada prioritariamente pelos compromissos que estabelece com a manutenção e reprodução dos interesses da sociedade administrada.

B. Os psicólogos tendem a concordar com as exigências do sistema produtivo em relação ao controle dos trabalhadores.

C. Os psicólogos aderem aos padrões que caracterizam a sociedade administrada em relação ao significado do trabalho, aos critérios de competência e critérios de adequação para o comportamento dos trabalhadores.

3.3 O plano de pesquisa

O tema de estudo desta pesquisa é a relação entre Psicologia aplicada ao trabalho e ideologia da racionalidade tecnológica, considerando a atitude de psicólogos da área de Psicologia organizacional e do trabalho a respeito de sua atuação nas organizações.

A pesquisa empírica foi desenvolvida em duas etapas. Na primeira etapa, iniciaram-se os estudos teóricos que orientaram a preparação e o préteste dos instrumentos da investigação. No préteste (Anexo B) foi avaliado o questionário de dados pessoais e profissionais e realizada a validação da escala geral de Psicologia do Trabalho e Tecnologia, elaborada para esta pesquisa e constituída de quatro subescalas descritas adiante. As discussões e resultados dessa primeira fase estão dispostos no anexo B.

Ainda na primeira fase, iniciaram-se os contatos com o Conselho Regional de Psicologia – 4ª região para apresentar a proposta de investigação e solicitar a cooperação desse órgão para a consecução da pesquisa empírica. A primeira e única reunião realizada com a Comissão de Psicólogos do Trabalho e Organizacional (CPTO), instância do CRP – 4ª Região, que responde pela área, foi realizada no dia 22 de outubro de 2008. Nessa reunião foram apresentadas as

discussões teóricas que norteavam a pesquisa, os seus objetivos e o tipo de método a ser utilizado. Como os instrumentos de investigação não estavam prontos à época, definiu-se que a Comissão marcaria nova reunião para que fossem apresentados e discutidos. Na reunião, alguns dos membros da CPTO manifestaram reação negativa em relação à investigação, sendo que um deles chegou a ser hostil, batendo fortemente as mãos sobre a mesa de reuniões ao afirmar que “esses caras da academia querem fazer pesquisa é pra falar mal de quem trabalha na área”. Na oportunidade, a CPTO esclarece que o cadastro de psicólogos por localidade em Minas Gerais foi feito considerando-se duas categorias: psicólogos residentes na Grande BH¹ e psicólogos residentes em cidades do interior de Minas e que não havia um cadastro exclusivo para Belo Horizonte ou por localidade de atuação.

Após essa reunião realizou-se alguns contatos telefônicos para que a CPTO se posicionasse em relação à data da segunda reunião e à solicitação de cooperação na pesquisa, mediante a liberação de cadastros que viabilizassem a localização dos psicólogos da área; solicitação esta que havia sido formalizada por meio de correspondência entregue à Comissão na reunião do dia 22 de outubro de 2008. Nova correspondência foi enviada ao Presidente do CRP – 4ª Região e à CPTO, em 30 de janeiro de 2009, insistindo quanto à importância dessa nova reunião e à resposta referente à solicitação de apoio à pesquisa de campo.

Em correspondência datada de 27 de fevereiro de 2009 a Conselheira Presidente da Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho do CRP – 4ª Região informa que este órgão não dispõe de cadastro de profissionais por área de atuação. Além disso, sugere a busca de outras fontes de informação como a lista de titulados com especialização em Psicologia organizacional e do trabalho, lista que não assegura, entretanto, que o profissional esteja atuando na área. No entanto, ainda na referida correspondência a Presidente da CPTO ressalta que para a liberação de tais dados seria necessário a avaliação e deliberação da Comissão de Orientação e Fiscalização – COF, “Conforme Resolução CRP-04 n.º 007/2007, cuja EMENTA: estabelece critérios para informações sobre psicólogos e pessoas jurídicas inscritas e para fornecimento de mala direta, divulgação nos correios eletrônicos, Boletim Online, site e mural do CRP-04.”²

¹ A Grande BH ou chamada Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), Estado Minas Gerais foi criada em 1973 pela Lei Complementar Federal n.º 14/73, e, atualmente, é regulamentada por leis complementares do Estado (LEC n.º 88/2006 e LEC n.º 89/2006). A Região Metropolitana de BH é composta por 34 municípios e possui, uma população de 4.975.126 hab. (IBGE/2006). Compõem a RMBH os municípios de Baldim, Belo Horizonte, Betim, Brumadinho, Caeté, Capim Branco, Confins, Contagem, Esmeraldas, Florestal, Ibirité, Igarapé, Itaguara, Itatiaiuçu, Jaboticatubas, Juatuba, Lagoa Santa, Mário Campos, Mateus Leme, Matozinhos, Nova Lima, Nova União, Pedro Leopoldo, Raposos, Ribeirão das Neves, Rio Acima, Rio Manso, Sabará, Santa Luzia, São Joaquim de Bicas, São José da Lapa, Sarzedo, Taquaraçu de Minas e Vespasiano.

² Trecho da carta resposta da Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Após este posicionamento do CRP – 4ª Região avaliou-se o risco de que novas solicitações a diferentes instâncias do referido Conselho poderiam inviabilizar a pesquisa de campo em virtude de seu prazo de execução. Além disso, avaliou-se que a posição assumida pela Comissão de Psicólogos do Trabalho e Organizacional (CPTO) do CRP – 4ª Região, em seu intento de cuidar da profissão aponta para: a) uma forma precipitada de análise e julgamento de uma demanda acadêmica dirigida ao conselho profissional; b) a falta de disposição em analisar de forma mais crítica a atuação profissional; c) a pouca receptividade em relação a propostas que buscam promover pesquisas, análises e diálogos da Psicologia como ciência e profissão; d) a persistência de idéias de separação entre teoria e prática, o que torna inviável ou infrutífero um diálogo entre as experiências prática e as reflexões teóricas. Em síntese, posicionamentos que expressam a falta de disposição às investigações mais ampliadas acerca dos tensionamentos entre a ciência e suas aplicações práticas e que acaba por colocar os interesses do conselho profissional em oposição aos interesses dos “caras da academia”, conforme foi discutido no capítulo um.

Passou-se então à busca de outras instituições que pudessem cooperar mediante informações que propiciassem os contatos com os psicólogos da área de interesses desta pesquisa, momento que caracteriza o início da segunda fase deste trabalho. Foram realizados contatos com Instituições de Ensino Superior de Belo Horizonte que possuem curso de graduação ou pós-graduação em Psicologia³ e que ofereçam cursos de pós-graduação na área de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas ou áreas afim, buscando-se contatos com alunos e ex-alunos e empresas parceiras no oferecimento de estágios curriculares na área de Psicologia organizacional e do trabalho na graduação em Psicologia. Foram feitos contatos também com agências de encaminhamento para estágios⁴, grupos independentes de profissionais da área e outros grupos profissionais⁵.

Os contatos foram feitos inicialmente por telefone ou correio eletrônico, apresentando brevemente a pesquisa e formalizando o convite de participação. A seguir, procedeu-se ao envio

³ Foram realizados contatos com as seguintes Instituições de Ensino Superior em Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG), Fundação Mineira de Educação e Cultura (FUMEC), Faculdade Newton Paiva, Faculdade Metropolitana, Faculdade de Ciências Médicas, Faculdade de Estudos Administrativos de Minas Gerais (FEAD), Faculdade Pitágoras e Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

⁴ Foi realizado contato com o Instituto Euvaldo Lodi do Sistema FIEMG – Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais, que alegou impossibilidade de cooperar no fornecimento de contatos alegando questões éticas e contratuais. Também foi feito contato com o CIEE – Centro de Integração Empresa – Escola, que recusou colaborar com a pesquisa alegando problemas de liberação das informações por parte do setor jurídico.

⁵ Foram realizados contatos com a Regional Minas da ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos e da ABTD – Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento. Ambas recusaram fornecer informações profissionais alegando compromisso de sigilo com os associados.

de uma carta com maiores detalhamentos da pesquisa. Das Instituições de Ensino Superior - IES contatadas apenas a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e a Fundação Mineira de Educação e Cultura (FUMEC) aceitaram o convite de participar da pesquisa cooperando com informações sobre os profissionais da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. As demais IES não se manifestaram em relação à solicitação encaminhada ou recusaram-se a contribuir com a pesquisa.

Foram realizados contatos com psicólogos também em dois eventos da área promovidos pelo Conselho Regional de Psicologia – 4ª Região em Belo Horizonte, sem que para isto fosse realizada qualquer comunicação prévia com este órgão profissional ou novamente solicitada sua cooperação. As participações na pesquisa, as recusas e reações dos psicólogos contatados serão discutidas adiante, no item que trata da aplicação dos instrumentos. Em todos os contatos feitos com os profissionais de psicologia solicitou-se que indicassem outros colegas que atuavam na área e, em relação a esse pedido, houve cooperação na pesquisa, principalmente dos docentes da área e mesmo daqueles profissionais que se recusaram a responder o instrumento.

Essa segunda fase teve início em 29 de setembro de 2009, se encerrou em 09 de março de 2010, contando com a colaboração de uma psicóloga especialmente preparada para as atividades envolvidas na coleta de dados⁶.

3.4 Método de investigação

Neste tópico são apresentados o plano de amostragem; os instrumentos de investigação construídos para esta pesquisa; a caracterização dos sujeitos; a coleta de dados; a validação das escalas e a apresentação e discussão dos resultados.

3.4.1 Plano de amostragem

A pesquisa sobre a atuação de psicólogos na área de Psicologia organizacional e do trabalho foi realizada considerando-se os profissionais que atuam nos municípios de Belo

⁶ A pesquisadora contou com a colaboração da psicóloga Fernanda de Moura Braga, formada pela Universidade Federal de Minas Gerais e recomendada por professores do curso de Psicologia da referida instituição, por sua experiência em outras pesquisas desenvolvidas junto ao curso.

Horizonte, capital mineira e também nos municípios de Betim e Contagem. Estes três municípios representam um importante pólo empresarial de Minas Gerais.

Considerando-se a estrutura empresarial de municípios apresentada pelo IBGE (2006)⁷, bem como os tipos de empresas que mais comumente são mencionados na literatura como locais de trabalho dos psicólogos (Malvezzi, 1979; Sass, 1995), houve a intenção inicial de estabelecer uma amostra a partir dos estratos definidos pela tipificação empresarial. No entanto, considerando-se que não havia nenhuma possibilidade de conhecer a população de psicólogos da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho de cada município, tampouco definir qualquer estimativa da proporção desses profissionais considerando-se os tipos de empresa, optou-se por uma amostragem acidental, que de acordo com Chein (1975) é aquela, em uma pesquisa, admite os casos que aparecem e continua o processo até que a amostra atinja um tamanho desejável. Assim, todos os psicólogos contatados e que se identificaram como atuantes na área de Psicologia organizacional e do trabalho foram convidados a participar da pesquisa. Para posterior organização dos dados da pesquisa e caracterização dos sujeitos, as organizações que contam com o trabalho de psicólogos foram agrupadas de acordo com as seguintes categorias: industriais, comerciais, financeiras e prestadoras de serviços, públicas e privadas, conforme mostrado na tabela a seguir:

Tabela 1
Tipos de organizações por localidade

Tipo de Organização	Organizações Privadas por localidade			Organizações Públicas por localidade			Total
	B H	Contagem	Betim	BH	Contagem	Betim	
Industriais	9	-	1	-	-	-	10
Comerciais	13	3	1	-	-	-	17
Financeiras	5	-	-	-	-	-	5
Prestadoras de serviço	54	2	2	15	1	-	74
Total	82	5	4	15	1	-	106

⁷ Estrutura empresarial em 2006, disponível em <http://www.ibge.br/cidadesat>, acesso em 01/12/2008. De acordo com os dados do IBGE, a estrutura empresarial está organizada em 16 tipos de empresas: Agricultura, pecuária, silvicultura e exploração florestal; Pesca; Indústrias extrativas; Indústrias de transformação; Produção e distribuição de eletricidade, gás e água; Construção; Comércio, reparação de veículos automotores, objetos pessoais e domésticos; Alojamento e alimentação; Transporte, armazenagem e comunicação; Intermediação financeira, seguros, previdência complementar e serviços relacionados; Administração pública, defesa e seguridade social; Educação; Saúde e serviços sociais; Outros serviços coletivos, sociais e pessoais; Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais.

Nota : tabela elaborada pela autora com base nas informações da pesquisa com 106 psicólogos.

- indica valor nulo.

Foram realizados ao todo 354 contatos com profissionais da área aos quais foi formalizado o convite para que participassem da pesquisa. Desses convites houve 21 recusas diretamente manifestadas pelos psicólogos e foram distribuídos 333 questionários–escala a sujeitos que se comprometeram em respondê-los. Dos questionários distribuídos, 217 sujeitos não responderam e do total de 116 respondidos, dez foram invalidados, tendo a pesquisa contado com uma amostra final de 106 questionários válidos.

O tamanho mínimo da amostra foi estimado com base no nível de significância e no erro máximo para cada item dos dados do préteste. O cálculo de amostra mínima ($n = 84$) pode ser encontrado no anexo B. A interrupção da coleta de dados considerou, portanto, que o número de questionários válidos era superior ao valor mínimo calculado para a amostra e o limite do prazo estabelecido para o encerramento da pesquisa.

3.4.2 Instrumentos da investigação: Questionário – Escala de Atitudes

O material utilizado para esta pesquisa compreende um instrumento de pesquisa respondido pelos psicólogos, desdobrado em duas partes, sendo a primeira um Questionário de Dados Pessoais e Profissionais e a segunda uma Escala de Atitudes⁸.

Tanto os itens que compõem a versão final do Questionário de Dados Pessoais e Profissionais, quanto as afirmativas que compõem a versão final da Escala Psicologia do Trabalho e Tecnologia, distribuída em quatro subescalas, elaborada para esta pesquisa (Anexo C) foram formulados a partir de três grandes influências: 1) os estudos da teoria crítica sobre sociedade atual, considerando especialmente a ideologia da racionalidade tecnológica, o mundo administrado, a justificação para a dominação e a necessidade do sacrifício imposto pelo trabalho como única forma de manutenção da autoconservação dos indivíduos; 2) a literatura específica sobre a atuação de psicólogos nas organizações, discutidas nesta pesquisa; 3) a experiência de trabalho da pesquisadora, seja como profissional da área de recursos, seja como docente da graduação em Psicologia.

⁸ A análise e os resultados do préteste, bem como o instrumento piloto utilizado no préteste compõem o Anexo B.

De início, havia sido prevista a realização de entrevistas com os gerentes responsáveis pela supervisão do trabalho dos psicólogos nas empresas. No entanto, considerou-se que essas entrevistas seriam apenas complementares, e optando-se, portanto, em concentrar a pesquisa exclusivamente nos dados obtidos junto aos psicólogos.

a) Questionário de dados pessoais e profissionais

A versão final do Questionário de Dados Pessoais e Profissionais é composto de dez questões elaboradas com o objetivo de obter informações de cunho pessoal, tais como idade e sexo, e de cunho profissional, tais como o tempo de conclusão do curso de psicologia, tempo de experiência na área, a jornada de trabalho semanal do psicólogo na empresa, o vínculo empregatício, área a qual o psicólogo está formalmente vinculado na empresa, cargo ocupado, os cursos de formação complementar necessários para atuar na área e as principais atividades desempenhadas pelo psicólogo.

As principais variáveis que compõem o Questionário de Dados Pessoais e Profissionais aplicado aos sujeitos desta pesquisa estão organizadas da seguinte forma:

- 1** - Variáveis demográficas: sexo e idade.
- 2** - Formação do psicólogo: dados sobre o tempo de conclusão da graduação e cursos de formação complementar necessários para atuar na área.
- 3** - Mercado de trabalho: tempo de experiência na área, jornada de trabalho, vínculo empregatício e tipo de empresa na qual o profissional atua.
- 4** - Atuação profissional: área a qual o profissional está formalmente vinculado na empresa em que trabalha, cargo ocupado, atividades desempenhadas.

b) Escala de atitudes Psicologia do Trabalho e Tecnologia

As reflexões que orientam esta pesquisa e a elaboração da Escala de Atitudes visam conhecer as bases ideológicas que sustentam a atuação dos psicólogos na atualidade. Considerando as discussões desenvolvidas por profissionais da área de Psicologia do Trabalho e Organizacional e as articulações conceituais da teoria crítica da sociedade, buscou-se elaborar a Escala de Atitudes com afirmativas que se relacionassem com os diferentes padrões definidos pela Ideologia da Racionalidade Tecnológica. Em consonância com o objeto de pesquisa, buscou-se elaborar afirmativas que estivessem mais diretamente ligadas aos padrões definidos para o trabalho, para o comportamento do trabalhador, o controle a ser exercido sobre os

trabalhadores, bem como para a atuação do psicólogo com vistas ao atendimento das demandas do capital.

De acordo com Crochík (1999, p.129), as principais características da ideologia da racionalidade tecnológica podem ser assim formuladas: “1 - ênfase na naturalização de todos os fenômenos, mediada por uma concepção técnica e científica da realidade; 2 - ênfase no imediato; 3 - ênfase nas soluções; 4 - impossibilidade de se perceber que o objeto é mais do que a classificação dada a ele; 5 - ênfase na sistematização”.

Dessas características vale destacar que a ênfase na naturalização significa dizer que os elementos que constitutivos da realidade humana e social perdem sua caracterização como elementos da cultura, como produtos das elaborações dos homens, passam a ser considerados naturais, portanto, não passíveis de transformação. A naturalização está vinculada à idéia de destino e a realidade tal como se apresenta no momento, passa a ser inquestionável. A ênfase no imediato transforma a percepção da realidade em uma verdade imutável, enquanto a ênfase nas soluções assume papel de destaque em uma realidade na qual as coisas são o que são. A percepção da realidade perde seu caráter dinâmico, se fixa no existente e a “ênfase na competência e na solução dos problemas imediatos passa a ser a tônica para a adaptação ao mundo atual” (Crochík, 1999, p.129). Por fim, destaque-se que a ênfase na sistematização envolve a classificação dos mais diferentes aspectos da vida, integrados dentro de um mesmo sistema.

Dessas características decorre a falta de percepção das contradições e antagonismos presentes na sociedade, a imobilidade do pensamento em relação à realidade e a dificuldade de estabelecer a resistência aos modelos estabelecidos para o pensamento, a ação, a linguagem, os comportamentos e relacionamentos. Em relação a esse último ponto, Crochík (1999) localiza aspectos que apontam para a adesão à ideologia da racionalidade tecnológica; discussão que representou o principal elemento orientador para a formulação de várias das afirmativas que compõem a Escala de Atitudes elaborada para esta pesquisa.

Vale também destacar os elementos que configuram a sociedade contemporânea, guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica, a partir dos quais procurou-se investigar o grau de concordância dos psicólogos que atuam a área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Do estudo de Crochík (1999) e das análises dos autores da teoria crítica da sociedade consultados para este trabalho, sobressaem-se, portanto, os seguintes elementos que caracterizam a sociedade guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica: a) o indivíduo perde autonomia no trabalho e na utilização dos instrumentos; b) o homem deve adaptar-se à máquina, à fábrica e à tecnologia, portanto, à submissão ao trabalho alienado; c) a justificativa da necessidade de trabalho para a

emancipação social perde sua racionalidade, mas, permanece como o principal argumento para a manutenção das relações sociais pautadas na dominação do homem sobre o homem e sobre a natureza, d) os fenômenos políticos são apropriados pelos fenômenos econômicos; e) os conflitos sociais deixam de ser percebidos, ou quando percebidos são considerados como falhas do sistema; f) a manutenção das desigualdades e da exclusão é uma forma de preservar os interesses dominantes; g) o destino do homem é competir; h) o ideal de homem moderno passa a ser o ideal de um trabalhador que venceu a vida graças a seus esforços; i) a responsabilidade do sucesso ou do fracasso passa a recair exclusivamente sobre o indivíduo; j) o indivíduo se julga dono do seu destino; k) o indivíduo passa a viver a ilusão das escolhas, mas na verdade as escolhas não são mais entre diferentes possibilidades e sim entre coisas e situações que não se diferenciam; l) os excluídos e dominados se identificam com os interesses dos dominadores e, por isso, permanecem escolhendo aqueles que são os mais competentes para aperfeiçoar a exclusão; m) predomina a idéia de harmonia na lógica do sistema, o que demonstra a identificação entre o particular e a totalidade; n) o ideal de homem forte representa a justificativa para a concentração do poder, ou seja, do autoritarismo; o) a liberdade do indivíduo é confundida com a liberdade do mercado; p) acentua-se o individualismo; q) a noção de sacrifício é incorporada como parte inquestionável da existência; r) o desenvolvimento da técnica é tornado como um fim em si mesmo e dissocia-se dos interesses da vida; s) desaparece a separação entre trabalho e lazer; t) a formação do indivíduo é convertida em formação para o trabalho; u) o trabalho é tomado como forma positiva de realização humana, independente dos problemas decorrentes das relações de oposição entre capital e trabalho.

A escala de atitudes foi elaborada considerando como tema central a relação entre a psicologia do trabalho e a ideologia da racionalidade tecnológica. A partir deste tema central subdividem-se quatro subtemas que correspondem a quatro subescalas: Ideologia da Racionalidade Tecnológica (subescala RT); Atuação dos psicólogos (subescala AP); Controle de trabalhadores (subescala CT) e Concepção de trabalho e de trabalhador (subescala T). Ressalte-se que os conteúdos das afirmativas da escala elaborada não são independentes, uma vez que os temas são relacionados entre si. Por esse motivo, várias das afirmativas que aparecem vinculadas a uma determinada subescala, poderiam aparecer identificadas como pertencentes a outra subescala distinta daquela em que está incluída, em termos psicométricos os itens da escala não são unidimensionais. Vale afirmar, no entanto, que o conjunto de afirmativas que compõe cada uma das subescalas, buscou responder às questões fixadas nos objetivos desta pesquisa.

A escala contém proposições estruturadas com base no método de Likert⁹. Essas proposições permitem medir o grau de concordância ou discordância dos sujeitos em relação às afirmativas apresentadas, uma vez que oferece alternativas de resposta a cada uma delas, o que possibilita medir a intensidade de opiniões e atitudes dos sujeitos. As possibilidades de respostas adotadas nesta pesquisa estão associadas a pontuações específicas que variam de um a quatro pontos: concordo totalmente (um ponto); concordo parcialmente (dois pontos); discordo parcialmente (três pontos) e discordo totalmente (quatro pontos). Excluímos a possibilidade de resposta “nem concordo, nem discordo” para forçar a tendência de escolha dos sujeitos em relação às posições de concordância ou discordância. Excluiu-se a opção de resposta que denota a posição de neutralidade dos sujeitos em relação às assertivas apresentadas.

A escala geral contém um total de 39 itens ou afirmativas, podendo resultar, portanto, em um escore mínimo de 39 pontos e o máximo de 156 pontos, para sujeitos que manifestaram plena concordância ou com total discordância, respectivamente. A escala geral está distribuída em quatro subescalas que articuladamente e somadas as pontuações obtidas em cada uma, compõem a escala de Psicologia do Trabalho e Tecnologia.

A afirmativa de número um foi repetida na opção 22 da escala para testar a atenção dos sujeitos da pesquisa, porém, o valor atribuído a esta opção não foi considerada na análise. A subescala Ideologia da Racionalidade Tecnológica (RT) contém 12 afirmativas; a subescala Atuação dos Psicólogos (AP) contém seis afirmativas; a subescala Controle de Trabalhadores (CT) contém 12 afirmativas e a subescala Concepção de Trabalho e de Trabalhador (T) contém nove afirmativas.

A ordem de apresentação das afirmativas que compõem as quatro subescalas foi obtida mediante sorteio. Tal disposição tem por objetivo evitar que os sujeitos façam uma associação dos conteúdos e identificação conceitual, o que pode ocorrer mais facilmente quando as afirmativas contidas nas subescalas são apresentadas de forma seqüencial. Tal como mencionado, anteriormente, um item de uma das escalas foi propositalmente repetido em meio às afirmativas com o objetivo de verificar o grau de atenção dos sujeitos durante a realização do teste, analisando respostas discrepantes em relação à mesma afirmativa. Nos casos em que ocorreu resposta discrepante à mesma afirmativa o instrumento respondido foi desconsiderado para análise.

⁹ O método utilizado por Rensis Likert (1986) na elaboração de questionários consistia na formulação de frases simples e claras, de modo a evitar ambigüidades, mas cujas respostas obrigavam que os sujeitos assumissem uma posição em termos de juízo de valor. Likert propunha um grupo de cinco possibilidades de resposta às proposições do questionário: a) concorda totalmente, b) concorda (parcialmente), c) em dúvida (nem concorda nem discorda), d) discorda (parcialmente); e) discorda totalmente.

A escala geral Psicologia do Trabalho e Tecnologia foi elaborada considerando-se os estudos críticos, especialmente Horkheimer e Adorno (1985), Marcuse (1967 e 1999), além das discussões e estudos de Munford (1982), Crochík (1999), Meneses (2007), Batista (2008), e os trabalhos de autores que discutem a atuação de psicólogos nas organizações e que compõem a revisão de literatura específica da área, realizada para esta pesquisa.

Subescala RT - Ideologia da Racionalidade Tecnológica

Esta subescala foi elaborada com o objetivo de identificar a concordância dos sujeitos da pesquisa em relação aos estereótipos fixados pela sociedade industrial em relação à forma de organização do trabalho e às formas de interpretação dos problemas que surgem nas organizações decorrentes da relação capital *versus* trabalho. Ela contém algumas afirmativas que compõem a Escala 1 de Crochík (1999), outras que representam uma adaptação às afirmativas da Escala 1 de Crochík (1999) e ainda, outras afirmativas que foram especificamente elaboradas considerando-se o objeto desta pesquisa. Como se disse antes, os conteúdos das afirmativas que compõem cada uma das subescalas não são independentes, uma vez que os temas são interrelacionados. Isso permite considerar consistente a pretensão de que o conjunto de afirmativas da subescala contempla o objetivo geral que busca verificar se existe relação entre as tendências de atuação de psicólogos e a ideologia da racionalidade tecnológica, além de ser relacionada ao objetivo específico que visa identificar o modelo de atuação de psicólogos nas organizações.

Esta subescala é composta por 12 itens, podendo resultar em um escore mínimo de 12 pontos ou máximo de 48 pontos, para sujeitos com plena concordância ou com total discordância, respectivamente. Nesta escala encontra-se o item que foi propositalmente repetido (um = 22) para testar a atenção dos sujeitos durante o preenchimento do instrumento.

Subescala AP - Atuação dos Psicólogos

Esta subescala foi elaborada com o objetivo de caracterizar a atuação de psicólogos nas organizações, especialmente no que se refere à existência de compromissos que estabelece com a manutenção e reprodução dos interesses da sociedade administrada. As questões elaboradas tiveram como base de referência as discussões da teoria crítica da sociedade e as pesquisas e discussões consultadas para este estudo, desenvolvidas por profissionais da área bem como pelos conselhos profissionais e publicadas no período de 1972 a 2007. Esta subescala também é

constituída por afirmativas cujos temas são interrelacionados aos de outras subescalas. Assim, o conjunto de afirmativas que compõem esta subescala pretende responder ao objetivo geral que busca verificar se existe relação entre as tendências de atuação de psicólogos e a ideologia da racionalidade tecnológica, além de ser relacionada ao objetivo específico que busca caracterizar a atuação de psicólogos nas organizações.

Esta subescala é composta por seis itens, podendo resultar em um escore mínimo de 6 pontos ou máximo de 24 pontos, para sujeitos com plena concordância ou com total discordância, respectivamente.

Subescala CT - Controle de Trabalhadores

Elaborada com o objetivo de verificar o grau de concordância dos psicólogos às exigências feitas pelo sistema produtivo em relação ao controle dos trabalhadores, a subescala CT está associada ao segundo objetivo específico. Tal como as demais, cujas afirmativas são interrelacionadas às demais afirmativas das outras subescalas, também está relacionada ao objetivo geral da pesquisa e parte toma como principais referências para a formulação das afirmativas as pesquisas e discussões da teoria crítica da sociedade e aquelas desenvolvidas por profissionais da área e pelos conselhos profissionais, publicadas no período de 1972 a 2007.

A subescala CT foi elaborada com base em quatro grupos de atividades mencionados pela literatura consultada como atividades tradicionalmente desenvolvidas por psicólogos nas organizações relacionadas à questão do controle dos trabalhadores: as atividades de recrutamento e seleção; de qualificação profissional, de acompanhamento de pessoal e de avaliação de desempenho.

Esta subescala é composta por 12 itens, resultando, portanto, em um escore mínimo de 12 pontos ou máximo de 48 pontos, para sujeitos com plena concordância ou com total discordância, respectivamente.

Subescala T - Concepção de Trabalho e de Trabalhador

Esta subescala foi elaborada com o objetivo de identificar a visão que os psicólogos atuantes nas organizações possuem do trabalho e do trabalhador na sociedade unidimensional. As assertivas elaboradas buscam evidenciar a opinião dos entrevistados sobre o que é o trabalho e o que ele representa na vida das pessoas atualmente bem como evidenciar a atitude deles acerca das expectativas definidas pelo sistema produtivo para os trabalhadores. Acerca desse

último aspecto, procurou-se investigar o grau de concordância dos sujeitos da pesquisa em relação aos valores, atitudes e comportamentos que se relacionam ao modelo de trabalhador que atende às exigências do sistema produtivo. Compreende-se que o controle exercido sobre o comportamento do trabalhador está estruturado a partir do estabelecimento de categorias que demarcam o que é considerado adequado ou inadequado, mediante a comparação com um modelo ideal a ser alcançado e que representa o modelo de trabalhador competente.

Representa uma adaptação das subescalas (T) Concepção de trabalho e (AT) Atitudes valorizadas, desenvolvidas por Meneses (2007). As afirmativas que compõem esta subescala pretendem contemplar o objetivo específico que busca identificar a posição dos psicólogos frente ao trabalho na sociedade unidimensional. É composta por nove itens, podendo resultar em um escore mínimo de nove pontos ou máximo de 36 pontos, para sujeitos com plena concordância ou com total discordância, respectivamente. Assim como as demais, é constituída por temas que se interrelacionam às demais subescalas, o que permite afirmar que também se relaciona ao objetivo geral da pesquisa.

A tabela apresenta a seguir uma síntese das informações básicas das subescalas e da escala geral:

Tabela 2

Síntese da Escala de Psicologia do Trabalho e Tecnologia com indicação das subescalas

Escala	Itens (n)	Pontuação	
		Mínima	Máxima
Ideologia da Racionalidade Tecnológica	12	12	48
Atuação de Psicólogos	6	6	24
Controle dos Trabalhadores	12	12	48
Concepção de Trabalho e de Trabalhador	9	9	36
Total	39	39	156

3.4.3 Caracterização dos sujeitos

Participaram da pesquisa 106 psicólogos que se identificaram como profissionais da área de Psicologia organizacional e do trabalho e atuantes nos municípios de Belo Horizonte, Betim e Contagem.

A caracterização demográfica da amostra é apresentada a seguir, considerando-se inicialmente os dados referentes a sexo, idade e local de atuação, apresentados na tabela dois e posteriormente os outros dados obtidos no Questionário de Dados Pessoais e Profissionais, apresentados nas tabelas três a seis, adiante.

Tabela 3

Psicólogos que atuam em organizações segundo características demográficas, local e tipo de organização

Características demográficas	Categorias	Psicólogos	Porcentagem
Sexo	Feminino	92	87
	Masculino	14	13
Idade	Até 25 anos	8	8
	26 a 30 anos	41	39
	31 a 40 anos	28	26
	41 a 50 anos	17	16
	51 a 60 anos	9	8
	61 anos ou mais	3	3

Local de atuação	Belo Horizonte	96	90
	Contagem	6	6
	Betim	4	4
Tipo de organização	Industriais (privada)	10	9
	Comerciais (privada)	17	16
	Financeiras (privada)	5	5
	Prestadoras de serviço (privadas)	58	55
	Industriais (públicas)	0	0
	Comerciais (públicas)	0	0
	Financeiras (públicas)	0	0
	Prestadoras de serviço (públicas)	16	15

Do total dos 106 psicólogos que compõem a amostra, 92 (87%) são do sexo feminino e 14 são do sexo masculino (13%). Como se pode observar, a amostra é constituída, em sua maioria, por mulheres, tendência que tem sido observada ao longo dos anos e mostrada nas pesquisas do Conselho Federal de Psicologia (1988, 1992, 2000), mencionadas no capítulo um. A distribuição dos sujeitos por faixa etária evidencia que a maior concentração de sujeitos incide na faixa etária entre 26 e 30 anos de idade (39%), seguida pela faixa etária entre 31 e 40 anos de idade (26%). Verifica-se que a média de idade é de 36 anos e o desvio padrão é de dez. Esses valores indicam que a amostra é predominantemente jovem, pois, 72,7% são profissionais com até 40 anos, o que confirma a tendência da pesquisa do Conselho Federal de Psicologia (2000). A maioria dos psicólogos que constituem a amostra atua em Belo Horizonte, 96 sujeitos (90%), seguidos de seis sujeitos que atuam em Contagem (6%) e quatro sujeitos que atuam em Betim (4%). No que diz respeito ao tipo de organização na qual trabalham, concentram-se nas empresas de prestação de serviços públicas e privadas, nas quais atuam 74 sujeitos (70%); seguem-se as empresas comerciais, que contam com de 17 sujeitos (16%); as empresas industriais, nas quais atuam dez sujeitos (9%) e as empresas financeiras, nas quais atuam cinco sujeitos (5%). Aparecem em maior número nas organizações privadas (91 psicólogos ou 85%) enquanto 16 deles atuam em organizações públicas (15% da amostra), tendência que já havia sido observada por Bastos (1990).

Ainda para detalhar o perfil dos psicólogos da amostra, apresentam-se, a seguir, os demais dados obtidos do Questionário de Dados Pessoais e Profissionais, referentes aos aspectos da formação do psicólogo (tempo de conclusão da graduação e formação complementar necessários para atuar na área), mercado de trabalho (tempo de atuação na área, jornada de

trabalho e vínculo) e atuação profissional (área a qual está vinculado, cargo ocupado e atividades desempenhadas).

a) Tempo de conclusão de curso e atuação na área das organizações

Tabela 4

Psicólogos segundo tempo de atuação na área de Psicologia organizacional e do trabalho e tempo de conclusão do curso de graduação em Psicologia

Tempo (anos)	Conclusão do curso de Psicologia		Atuação na área	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Até 2	23	22	19	18
Mais de 2 a 5	27	25	22	21
Mais de 5 a 6	-	-	65	61
Mais de 6 a 10	16	15	-	-
Mais de 10 a 15	10	9	-	-
Mais de 15	30	28	-	-
Total	106	100	106	100

Nota : - indica valor nulo.

Em relação ao tempo de conclusão do curso de graduação em Psicologia, os sujeitos estão mais claramente divididos em dois grandes grupos; no primeiro grupo estão 50 psicólogos com até 6 anos de formado (47%) e no segundo grupo estão 56 profissionais que têm mais de 6 anos de formados (53%). No entanto, isoladamente o grupo de profissionais com mais de 15 anos de formado aparece em primeiro lugar (28%). Em relação ao tempo de atuação dos sujeitos na área de Psicologia organizacional e do trabalho, a amostra pode ser dividida em três grandes grupos: o primeiro é constituído por 19 sujeitos (18%) que possuem até dois anos de atuação na área; o segundo é constituído por 22 sujeitos (20%) que atuam há mais de dois anos e há menos de cinco anos na área e por 65 sujeitos (61%) que atuam há mais de cinco anos na área. Os valores expressos na tabela três indicam que o número de psicólogos com até dois anos de conclusão da graduação em Psicologia (23 sujeitos ou 22%) é bem próximo do número de psicólogos com mais de 15 anos de conclusão do curso de Psicologia (30 sujeitos ou 28%). Além disso, o número de sujeitos que concluiu a graduação há mais de seis anos (56 sujeitos ou 53%) é próximo do número de sujeitos que possuem até cinco anos de atuação na área (50 sujeitos ou 47%), o que sugere uma rápida inserção na área após a conclusão de graduação.

b) Jornada de trabalho

Tabela 5

Jornada de trabalho semanal dos psicólogos que atuam em organizações

Jornada de trabalho	Frequência	Porcentagem
Até 20	15	14
De 21 a 39	15	14
40	40	38
Acima de 40	36	34
Total	106	100

A caracterização da amostra em relação à jornada de trabalho semanal nas organizações é apresentada na tabela quatro, a seguir e indica que a maioria dos sujeitos da amostra realiza uma jornada de trabalho de 40 horas semanais (40 sujeitos ou 38%) ou superior a 40 horas semanais (36 sujeitos ou 34%). Como se pode perceber, 76 sujeitos da amostra (72%) afirmam ter uma jornada de trabalho semanal de 40 horas ou mais, tendência similar à observada por Bastos e Gomide (1988). Além disso, na pesquisa realizada pelo CFP (2000) registra-se que a jornada de trabalho de psicólogos que atuam em organizações é superior a 20 horas semanais, tendência também verificada nesta pesquisa ao registrar 91 sujeitos (86% da amostra) com jornada de trabalho superior a 20 horas semanais.

Em relação ao tipo de vínculo empregatício, a tabela cinco indica que, dentre os sujeitos da amostra da pesquisa, se destaca o grupo que registra contrato de trabalho por tempo indeterminado (54%), tendência também observada anteriormente, na pesquisa do CFP (1988), ao constatar um grande número de psicólogos que atuam em organizações com vínculo de trabalho de natureza geralmente permanente. Em segundo lugar aparece o grupo de 30 sujeitos (28%) que trabalham com consultoria. Note-se que a predominância de trabalhos por tempo indeterminado em relação ao trabalho de consultoria aparece como tendência contrária àquela registrada pela pesquisa do CFP (2000) ao registrar como dado geral da Psicologia que 59,1% de profissionais exercem a profissão sob a condição de profissionais liberais, contra 37,3% de assalariados. Observe-se ainda que apenas um sujeito marcou a opção “outros”, sem especificar o tipo de vínculo e que nenhum sujeito marcou a opção “serviço terceirizado”.

c) Tipo de vínculo empregatício e área de vínculo

Tabela 6
Psicólogos segundo tipo de vínculo empregatício

Vínculo empregatício	Frequência	Porcentagem
Tempo indeterminado	57	54
Tempo determinado	5	5
Consultoria	30	28
Serviço terceirizado	-	-
Funcionário público*	11	10
Proprietário/Sócio	2	2
Outros	1	1
Total	106	100

Nota : * cumprem regime estatutário.

- indica valor nulo.

Da tabela acima note-se ainda que dos 16 psicólogos atuantes em organizações públicas (Tabela 2) 11 são funcionários públicos que cumprem regime estatutário. Os outros cinco psicólogos dessas organizações identificaram seu vínculo empregatício como consultoria.

Em relação à área a qual o psicólogo está formalmente vinculado à organização, a tabela seis indica que 78 sujeitos (74%) responderam estar ligados à área de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas, aquelas que tradicionalmente mais absorvem o trabalho dos psicólogos, conforme indicado na literatura da área apresentada no capítulo um.

Tabela 7
Psicólogos segundo área a qual está formalmente vinculado à organização

Área a qual está vinculado	Frequência	Porcentagem
Administração e finanças	3	3
Planejamento	2	2
RH ou gestão de pessoas	78	74
Presidência ou diretoria	7	7
Ensino e pesquisa	5	4
Outros	11	10
Total	106	100

Dos registros sobre a área a qual o psicólogo está formalmente vinculado à organização, destaca-se ainda que 11 sujeitos (10%) marcaram como opção de resposta a categoria “outros”, sendo que apenas dois sujeitos não especificaram o que representava para eles tal categoria; dos nove que a especificaram, um sujeito era proprietário da empresa e outro era membro de cooperativa e ONG. Outro sujeito que se identificou como consultor na questão sobre vínculo empregatício afirmou que não possuía ligação formal com a organização, uma vez que era consultor autônomo. Em relação à resposta deste último sujeito, parece não haver clareza em relação à negociação feita com a organização a respeito de seu trabalho de consultoria, no sentido de saber qual área formalizou sua contratação ou a qual área seu trabalho de consultoria está ligado. Os outros seis sujeitos que preencheram a opção “outros” especificaram que as respostas estavam vinculadas a atividades de saúde do trabalhador ou saúde mental e trabalho. Dessa situação, vale lembrar as discussões e pesquisas anteriormente apresentadas nesta tese, quando foi apontado que o tema saúde do trabalhador tanto se apresenta como tema de menor importância no ambiente organizacional, quanto configura um tema de menor importância na atuação de psicólogos nas organizações. Por isso, o destaque dado pelos seis psicólogos em relação à sua atuação voltada para a saúde do trabalhador, tanto pode estar relacionado ao estranhamento desse tema em relação às áreas mais tradicionais de uma empresa, quanto pode estar relacionado à necessidade de os sujeitos da pesquisa demarcarem as especificidades das questões vinculadas à saúde do trabalhador, o que parece reafirmar sua distinção, incompatibilidade ou conflitos em relação a áreas como “Administração e finanças”, “Planejamento” e “RH ou Gestão de Pessoas”.

Em relação ao tipo de cargo ocupado nas organizações a tabela sete a seguir indica que quase a metade dos sujeitos da amostra (50 sujeitos ou 47%) ocupa cargo técnico de nível superior na área de recursos humanos ou gestão de pessoas. O cargo que aparece em segundo lugar de ocupação pelos psicólogos é o de consultor, que reúne 20 profissionais (19%). Desse grupo de consultores, nove identificaram-se como profissionais autônomos. Os demais estão vinculados a empresas de consultoria. Os dois sujeitos que marcaram a opção “outros”, não especificaram o tipo de cargo a que estavam se referindo.

d) Tipo de cargo ocupado por psicólogos nas organizações

Tabela 8

Psicólogos segundo tipo de cargo ocupado nas organizações

Cargo ocupado	Frequência	Porcentagem
Gerência formal de RH*	15	14
Gerência informal de RH	11	10
Gerência formal de outras áreas	2	2
Cargo técnico de RH	50	47
Consultor de RH	20	19
Professor de ensino superior	2	2
Psicólogo	4	4
Outros	2	2
Total	106	100

Nota : * apenas para preservar a estética da tabela não se escreveu a expressão “gestão de pessoas”

após a referência a RH.

Nota-se que apenas quatro sujeitos, cerca de 4%, ocupam cargo de psicólogo, o que evidencia a pouca importância dada à especificidade desta área de atuação e campo de conhecimentos. Nesse sentido, mais do que vinculado a um cargo afirmativo das especificidades de sua atuação, o psicólogo fica prioritariamente vinculado a um cargo genérico, no qual cabem distintas áreas de conhecimento e práticas profissionais, sem se ligar a nenhuma delas de forma específica. Além disso, por mais diversificadas que sejam as práticas profissionais, os conhecimentos teóricos e categorias profissionais que se vinculem à área de RH, bem como os diferentes nomes atribuídos a essa área nas organizações (RH ou Gestão de Pessoas), todas convergem para os objetivos de administrar pessoas nas organizações, ou, como já se discutiu na Introdução, convergem para exercer o controle e a adaptação do indivíduo ao trabalho.

d) Formação complementar a graduação

Em relação à formação complementar a tabela oito, a seguir apresenta os cursos indicados pelos sujeitos como necessários para atuarem na área. Para esta questão, os sujeitos foram orientados a assinalar quantas opções fossem necessárias para expressar os cursos que realizaram.

Tabela 9

Psicólogos segundo cursos de formação complementar

Cursos de formação complementar	Frequência¹	Porcentagem
Curta duração: Treinamento e Desenvolvimento	55	52
Especialização (360 horas) na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho	54	51
Curta duração: RH*	53	50

Especialização (360 horas) na área de RH	51	48
Curta duração: Técnicas de Dinâmica de Grupo	49	46
Curta duração: Testes Psicológicos	47	44
Curta duração: Técnicas de Recrutamento e Seleção	45	43
Curta duração: Avaliação Psicológica	39	37
Curta duração: saúde do trabalhador	36	34
Curta duração: Gestão Empresarial (Gestão Estratégica, Gestão de Projetos, Gestão de Negócios)	34	32
Curta duração: Psicologia Organizacional e do Trabalho	34	32
Curta duração: Acompanhamento de Pessoal	27	26
Especialização (360 horas) na área de Administração e Gestão Organizacional	25	24
Especialização (360 horas) na área de Saúde do Trabalhador	21	20
Curta duração: Ergonomia	19	18
Outros	18	17
Mestrado profissionalizante na área de RH	13	12
Mestrado acadêmico na área de Psicologia	13	12
Mestrado profissionalizante área de Administração de Empresas	10	9
Mestrado acadêmico na área de Administração de Empresas	8	8
Especialização (360 horas) na área de Educação	7	7
Curta duração: Técnicas Psicoterápicas	7	7
Especialização (360 horas) na área de Psicodiagnóstico	3	3
Mestrado acadêmico na área de Saúde	2	2
Mestrado acadêmico na área de Educação	1	1

Nota: ¹ a frequência é maior do que 106 porque o profissional poderia assinalar mais de um curso.

* apenas para preservar a estética da tabela não se escreveu a expressão “gestão de pessoas” após a referência a RH.

Destaca-se que os três cursos mais assinalados pelos sujeitos referem-se respectivamente às atividades de Treinamento e Desenvolvimento (55 sujeitos ou 52%), à área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (54 sujeitos ou 51%) tomada de forma abrangente e à atuação em RH ou Gestão de Pessoas (53 sujeitos ou 50% da amostra). No entanto, destaca-se dos dados gerais apresentados pela tabela, a predominância de realização de cursos de curta duração mencionados 445 vezes, seguidos de especialização (360 horas) mencionados 161 vezes e dos mestrados, mencionados 47 vezes. Destes, os mestrados acadêmicos foram mencionados 24 vezes e os profissionalizantes foram mencionados 23 vezes.

A opção “Especialização na área de Saúde Mental” (360 horas) não foi incluída na tabela, pois, não foi assinalada por nenhum dos sujeitos da pesquisa. Dos 18 sujeitos que assinalaram a opção “outros”, apenas dois não especificaram de que curso se tratava¹⁰. De forma geral, a opção

¹⁰ As opções especificadas foram: Treinamentos especializados em técnicas de negociação e gestão de conflitos coletivos; Cursos na área de tecnologia aplicada ao RH e marketing; Doutorado em Psicologia social e trabalho; Mestrado na área de Ergonomia; Especialização em Psicologia do trabalho; Curso de consultoria em gestão de pessoas e psicofarmacologia; Psicologia clínica; Pedagogia empresarial; Mestrado em educação tecnológica; Grupos de estudo em consultoria e psicossociologia; Curso de curta

“outros” apresenta temas bastante diversificados, com destaque para os cursos vinculados à gestão (de conflitos, de pessoas e de negócios). Foram mencionados uma vez os cursos de especialização em Psicologia do trabalho, mestrado na área de Ergonomia e doutorado em Psicologia social e trabalho. Este último foi mencionado como qualificação realizada por um psicólogo que atua como docente em Instituição de Ensino Superior. Esse número mínimo de psicólogos que procuram o doutorado foi observada também na pesquisa do CFP (2000). Todos os sujeitos da amostra mencionaram ter feito mais de um curso de formação complementar para atuar na área, o que se mostra contrário à pesquisa CFP (2000) sobre as características dos psicólogos de forma geral, em particular aquela que indica haver cerca de 47% dos entrevistados sem ter feito nenhum curso de atualização ou pós-graduação; 45,2% havia feito cursos de especialização; 9,6% haviam feito mestrado e um número mínimo havia feito cursos rápidos de atualização.

e) Atividades realizadas pelos psicólogos em organizações

As atividades desempenhadas pelos psicólogos nas organizações são indicadas na tabela nove, a seguir. Para esta questão, os sujeitos também foram orientados a assinalar quantas opções fossem necessárias para expressar o conjunto de atividades que realizam.

Tabela 10
Psicólogos segundo atividades desempenhadas

Atividades desempenhadas	Frequência ¹	Porcentagem
Recrutamento e seleção	80	76
Qualificação profissional: ações de treinamento e desenvolvimento	75	71
Pesquisa de clima organizacional	66	62
Integração de funcionários à empresa	66	62
Avaliação de desempenho	64	60
Entrevistas de desligamento	63	59
Avaliação psicológica	61	58
Acompanhamento funcional	60	57
Atividades de motivação para o trabalho	57	54

duração: análise institucional; Especialização em Coaching e psicodrama; Gestão de negócios que abrange vários segmentos da empresa (contabilidade, finanças, marketing, etc.); Mestrado em Administração Pública, Psicodrama e consultoria interna (120 horas); Congressos e demais eventos que atualizem informações ligadas à gestão de pessoas e também cursos mais consistentes em dinâmica de grupos, diagnóstico, consultoria interna; Dinâmica de grupo de maior duração.

Processo de mudança organizacional	56	53
Condições de trabalho e saúde do trabalhador	53	50
Descrição e análise de cargos	49	46
Planejamento organizacional	49	46
Comunicação organizacional	48	45
Desenvolvimento de programas de qualidade de vida no trabalho	44	42
Atividades e eventos comemorativos e sociais	42	40
Plano de cargos, carreiras, salários e benefícios	39	37
Ações vinculadas à prevenção de acidentes de trabalho	31	29
Atendimento psicoterápico e/ou intervenção psicológica	31	29
Implantação de programa de Qualidade, Excelência ou ISSO	27	26
Registro e controle de pessoal	22	21
Outras	31	29

Nota: ¹ a frequência é maior do que 106 porque o profissional poderia assinalar mais de um tipo de atividade.

Como mencionamos anteriormente, dentre as principais atividades desempenhadas por psicólogos nas organizações, destacam-se as atividades de recrutamento e seleção, as quais agrupadas, atingem 76% e as atividades de qualificação profissional com 71%, tendência observada desde a pesquisa do CFP (1988).

Ressalta-se, nesta questão, a grande diversidade de atividades mencionadas na categoria “outras”, assinalada por 31 sujeitos, que descrevem mais de um tipo de atividade. Foram especificadas pelos sujeitos um conjunto de 50 atividades nessa categoria. Optou-se por organizar uma listagem dessas atividades de maneira fiel à descrita pelos sujeitos, sem tentar agrupá-las em alguma das opções previamente apresentadas, embora isso fosse possível em alguns casos. A opção de reproduzir as atividades especificadas pelos sujeitos deve-se ao fato de que é possível perceber tanto as especificidades da atuação de cada um, quanto algumas das dificuldades relacionadas ao reconhecimento de que certas atividades especificadas pertencem a uma das categorias já apresentadas no instrumento de investigação. As atividades mencionadas apenas uma única vez são: Atendimento e planejamento com a família empresária; Intervenções ergonômicas; Transição de carreira; Negociações coletivas de trabalho; Programas de trainees; Montagem de modelos de gestão por competências; Levantamento de competências individuais e organizacionais; Pesquisa de perfil do cliente; Programas de sucessão; Pesquisa; Apoio à gerência; Sugestões, dúvidas e questões dos colaboradores; Programas de saúde do trabalhador; Aulas em cursos de formação e qualificação da empresa; Busca por novos parceiros; Logística de cursos; Pesquisa de clima e cultura em segurança; Treinamentos práticos (na área) para alta, média e pequena liderança e operadores; Confecção de relatórios; Movimentação de vagas; Elaboração e acompanhamento de planos de ação; Consultoria de campo; Grupos operativos com o objetivo de possibilitar a “circulação da palavra” e fazer diagnóstico; Fechamento de

ponto; Elaboração de planilha par cálculo de folha de pagamento; Controle de vale transporte; Administração de terceirizados; Mediação de demandas junto à diretoria; Dimensionamento de pessoal; Entrevista de admissão; Aconselhamento profissional; Suporte a processos de mudança; Trabalho com clientes; Definição de ferramentas globais de RH; Intermediação candidato e empregador; Remoções; Trabalhos de sensibilização e mobilização de empregados para viabilizar processos de transformação da cultura organizacional; Implementação de gestão de processos integrados (estrutura horizontal).

Quanto às atividades mencionadas mais de uma vez, apresenta-se, entre parênteses, o número de vezes que foram mencionadas. São elas: Diagnóstico organizacional (quatro); Coaching (quatro); Intervenções psicossociológicas (três); Consultoria interna (três); Programas de desenvolvimento (dois); Definição de políticas de RH (dois); Estruturação de RH (dois); Programas de carreira (dois); Mediação de conflitos (dois); Suporte a equipes de trabalho (dois); Desenvolvimento de líderes (dois); Administração de conflitos internos (dois).

Bastos (1990) havia descrito o trabalho da área de psicologia organizacional como aquele que ocorre prioritariamente em empresas privadas, em tempo integral e que está voltado freqüentemente às atividades de seleção, recrutamento e treinamento de pessoal. Esta tendência parece permanecer, conforme pode ser constatado nas tabelas 2, 4 e 9 apresentadas e discutidas acima.

3.4.4 Coleta de dados

A coleta de dados da pesquisa foi realizada em duas etapas. Na primeira foi realizado o préteste do instrumento de pesquisa (Anexo B), conforme a sua versão original, aplicado com o objetivo de avaliar a adequação de seus itens (reformulando-os ou eliminando-os), e obter informações que permitissem proceder à validação dos resultados por meio de análise estatística. A segunda etapa foi realizada utilizando-se a versão final do Instrumento de Pesquisa (Anexo C), o que proporcionou a obtenção dos dados empíricos finais.

Tal como foi registrado no item 3.3 deste capítulo, os contatos dos psicólogos da área de Psicologia organizacional e do trabalho foram fornecidos pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), pela Fundação Mineira de Educação e Cultura (FUMEC), por grupos independentes de psicólogos que atuam em recursos humanos e também pelos profissionais contatados.

Conferiu-se prioridade à realização do contato inicial por meio telefônico, após o qual, havendo concordância do profissional contatado, foi enviada por correio eletrônico a carta

explicativa da pesquisa que formalizava o convite para participação do psicólogo. Nos casos em que o convite era aceito, combinava-se a melhor forma de apresentação do material (instrumento e termo de consentimento livre e esclarecido – TCLE), que poderia ser: a) pessoalmente, considerando-se o local e horário de maior conveniência para o participante ou b) por correio eletrônico. As devoluções ocorreram de forma imediata para os casos em que os participantes se dispuseram a responder o instrumento no momento de sua entrega; por correio eletrônico e com contato pessoal com as pesquisadoras posteriormente para a assinatura do TCLE.

Alguns psicólogos mantiveram contato com as pesquisadoras por correio eletrônico, antes de aceitar o convite ou posteriormente à entrega do material, a fim de obter esclarecimentos sobre a pesquisa, o instrumento e o método, assegurar-se do sigilo e solicitar referência bibliográfica sobre temas como relações de trabalho, processo de seleção de pessoal e pesquisas sobre a atuação dos psicólogos na área de psicologia organizacional e do trabalho.

Destaca-se que dos 21 psicólogos que manifestaram sua recusa em participar da pesquisa, conforme mencionou-se no item anterior, a maioria formalizou-a após ter conhecimento do material e manifestado grande irritação em relação às afirmativas da pesquisa. Alguns comentários merecem destaque: um psicólogo afirmou que a pesquisa estava organizada no sentido de provar uma concepção negativa do profissional da área e outro disse que era um absurdo uma instituição séria como a PUC autorizar uma pesquisa de “conteúdo maldosamente socialista”. Em uma situação específica agendou-se a aplicação do instrumento em um grupo de cinco psicólogos de uma instituição pública e, depois de decorridos aproximadamente dez minutos do início do preenchimento do instrumento pelos mesmos, houve a manifestação bastante agressiva de uma profissional que interrompeu o preenchimento, disse que aquelas afirmativas eram um absurdo, rasgou o termo de consentimento diante do grupo e insistiu que todos os outros interrompessem o preenchimento do instrumento, uma vez que a pesquisa tinha um claro objetivo de falar mal dos psicólogos da área. Seu argumento foi convincente e os demais psicólogos interromperam o preenchimento do instrumento de pesquisa.

Manifestações de irritação em relação ao conteúdo das afirmativas que compõem a escala de atitudes desta pesquisa também foram manifestadas por psicólogos que participaram da pesquisa. Um participante disse que a escala Likert não estava bem construída; outro disse que o questionário assume uma postura anticapitalista da qual discorda, pois atualmente os trabalhadores também se posicionam criticamente diante do sistema capitalista. Afirma, como prova de sua posição, o fato de que os trabalhadores conquistaram melhores postos de trabalho e participam de decisões importantes nas empresas. Houve uma participante que manifestou muito

incômodo em relação às questões e, ao final, assinou o termo de consentimento, mas não quis preencher seus dados pessoais.

Em contrapartida, também houve manifestações positivas dos participantes em relação ao tema da pesquisa, sua importância e ao instrumento utilizado. Um participante afirmou que as questões da escala Likert estavam bem estruturadas e permitiram sua correta compreensão; outro disse que a pesquisa trazia questões muito importantes a respeito dos desafios que os psicólogos encontram nas organizações, uma vez que as empresas buscam sempre o aumento de sua produtividade, independente de suas conseqüências para o bem estar de seus funcionários; duas participantes manifestam que algumas frases estavam fazendo com que elas repensassem sua prática cotidiana. Um participante comentou que ao preencher a escala lembrou-se de diversas práticas profissionais consideradas antiéticas. Não comentou quais seriam elas, mas avaliou que sua impotência diante dos seus superiores o impedem de mudá-las. Outra participante comentou que a pesquisa é uma boa oportunidade da Universidade “abrir seus olhos” para uma formação equivocada na área de Psicologia do trabalho. Afirma que infelizmente muitos profissionais atuam nas empresas como se fossem psicólogos clínicos, o que faz com que profissionais de outras áreas sejam escolhidos para desempenhar funções que antigamente eram desempenhadas por psicólogos. No entanto, afirma que não concorda com a posição anticapitalista aparentemente defendida pelo questionário, pois a abertura de mercados, tal como a China, por exemplo, tem sido uma forma de tornar evidente que todos podem se beneficiar dentro deste sistema. Duas participantes que fizeram monografias sobre a atuação de psicólogos na área manifestaram interesse em saber sobre a disponibilidade das pessoas em participar e comentaram que tiveram muita dificuldade em conduzir suas pesquisas por causa da dificuldade de ter acesso aos profissionais ou por estes não quererem participar.

Ressalte-se ainda o interesse e cooperação de dois participantes da pesquisa, professores de cursos de pós-graduação em Psicologia organizacional e do trabalho, que combinaram a aplicação do instrumento de pesquisa em suas turmas e que resultaram em 16 participações.

A validade das escalas é apresentada, a seguir, mediante os testes de aferição quanto à consistência (correlação) interna das subescalas entre si e a fidedignidade dos itens da escala. A validação considerou a amostra final de 106 psicólogos.

3.4.5 Validade da escala: consistência interna e fidedignidade

Para a realização das análises de correlações entre as variáveis desta pesquisa, optou-se pela utilização do método não-paramétrico de correlação de postos de Spearman. De acordo com

Levin (1987) e Siegel e Castellan Jr. (2006, p. 266), esse seria o tipo de correlação mais apropriada para escalas de nível ordinal “de modo que os objetos ou indivíduos em estudo possam ser dispostos em postos em duas séries ordenadas”. Além do mais é um teste apropriado para variáveis que não apresentam distribuição normal, uma vez que se trata de uma correlação do tipo não-linear que pode detectar de modo mais preciso a relação entre dados com esse tipo de distribuição.

Considerando que a escala geral de Psicologia do Trabalho e Tecnologia é composta de 39 itens, divididos em quatro subescalas, o processo de validação das escalas apresentou qualidade satisfatória quanto ao resultado de seu conteúdo, conclusão sustentada pelas correlações obtidas entre o resultado de cada item e o total da escala, mediante o coeficiente de correlação de Spearman. De acordo com Siegel e Castellan, Jr (2006) e Levin (1987), o grau de associação entre as variáveis, no caso, a correlação entre cada um dos itens e o total da escala é dado pelo coeficiente de correlação de Spearman (r_s). Para esses autores, o coeficiente de correlação é tanto mais forte quanto seu valor absoluto for um número próximo de 1,00 (um), indicando forte associação linear entre as variáveis, e tanto mais fraco se estiver próximo a 0 (zero), o que indica uma fraca ou nenhuma correlação entre as variáveis. Foram selecionadas as variáveis (itens ou afirmativas) que apresentaram nível de significância (p) menor ou igual a 0,05¹¹.

Na tabela 11 a seguir, são apresentadas as correlações bivariadas entre as subescalas, ou seja, as correlações dos subconjuntos de itens de cada subescala com o subconjunto de itens de outras subescalas, calculadas para a amostra de 106 sujeitos.

Tabela 11

Correlações bivariadas de Spearman entre as subescalas de Ideologia da Racionalidade Tecnológica, Atuação de Psicólogos, Controle de Trabalhadores e Concepção de Trabalho e de Trabalhador

Escalas	Ideologia da Racionalidade e Tecnológica	Atuação dos Psicólogos	Controle dos Trabalhadores	Concepção de Trabalho e de Trabalhador
Ideologia da Racionalidade Tecnológica	1,00	0,36**	0,68**	0,66**
Atuação dos Psicólogos		1,00	0,58**	0,42**
Controle dos Trabalhadores			1,00	0,71**
Concepção de Trabalho e de				1,00

¹¹ Os resultados obtidos pela extração do coeficiente de correlação bivariada de Spearman (r_s) e do coeficiente Alpha de Cronbach utilizados para a validação estatística das escolas podem ser consultados no Anexo B.

** Correlação significativa ao nível de 0,01 (bicaudal).

A tabela 11 mostra que os coeficientes de correlação bivariada de Spearman encontrados para a amostra de 106 sujeitos indicam a existência de correlações positivas entre todas as subescalas (tomadas duas a duas), ao nível de significância para $\alpha=0,01$. A correlação entre a subescala Ideologia da Racionalidade Tecnológica e a subescala Atuação de Psicólogos apresentou valor de 0,36; a correlação entre a subescala Ideologia da Racionalidade Tecnológica e a subescala Controle dos Trabalhadores apresentou valor de 0,68; a correlação entre a subescala Ideologia da Racionalidade Tecnológica e a subescala Concepção de Trabalho e de Trabalhador apresentou valor de 0,66; a correlação entre a subescala Atuação dos Psicólogos e a subescala Controle dos Trabalhadores apresentou valor de 0,58; a correlação entre a subescala Atuação dos Psicólogos e a subescala Concepção de Trabalho e de Trabalhador apresentou valor de 0,42 e a correlação entre a subescala Controle dos Trabalhadores e a subescala Concepção de Trabalho e de Trabalhador apresentou valor de 0,71.

Retomando as hipóteses de pesquisa, de acordo com o item 3.2 deste capítulo (p.126), a tabela 11 mostra que há correlações não nulas ($H_1: r_s \neq 0$) e positivas entre as subescalas Ideologia da Racionalidade Tecnológica, Atuação de Psicólogo, Controle de Trabalhadores e Concepção de Trabalho e de Trabalhador. Isso significa que quanto maior o escore da subescala de ideologia da racionalidade tecnológica, maiores serão as características de uma atuação profissional voltada aos compromissos que estabelece com a manutenção e o desenvolvimento dos interesses da sociedade administrada; maior o grau de concordância dos psicólogos às exigências do sistema produtivo em relação ao controle dos trabalhadores nas atividades de seleção para o trabalho, nas atividades de qualificação para o trabalho, nas atividades de acompanhamento de pessoal e nas atividades de desempenho; e também maior a adesão dos psicólogos em relação aos estereótipos que caracterizam a sociedade administrada em relação ao significado do trabalho, aos critérios de competência e de adequação para o comportamento dos trabalhadores. Como foi mencionado anteriormente, lembre-se que os conteúdos das afirmativas da escala elaborada não são independentes, uma vez que os temas são relacionados entre si.

A tabela 11 permite concluir, portanto, que a hipótese de nulidade associada às variáveis testadas e que afirma a não existência de correlações entre as quatro subescalas ($H_0: r_s=0$), tomadas duas a duas deve ser rejeitada.

A correlação mais expressiva ($r_s=0,71$) encontra-se entre as subescalas Controle dos trabalhadores e Concepção de trabalho e de trabalhador. Essa correlação indica uma associação significativa entre a concordância dos sujeitos em relação às exigências do processo produtivo para o controle dos trabalhadores e os padrões que definem os valores e atitudes adequadas.

Das demais correlações, todas estatisticamente significantes, destacam-se ainda as correlações entre as subescalas Ideologia da Racionalidade Tecnológica e Controle de Trabalhadores, com $r_s=0,68$. Tal associação mostra que a adesão dos sujeitos à ideologia da racionalidade tecnológica se expressa pela concordância dos sujeitos: a) aos padrões fixados pela sociedade industrial a propósito da organização do trabalho; b) em relação às formas de interpretação dos problemas que surgem nas organizações decorrentes da relação capital *versus* trabalho; c) às exigências do sistema produtivo em relação ao controle dos trabalhadores.

A correlação entre as subescalas de Ideologia da Racionalidade Tecnológica e Concepção de Trabalho e Trabalhador ($r_s=0,66$), que mostra uma associação significativa entre essas subescalas, indicando que a adesão dos sujeitos à ideologia da racionalidade tecnológica se expressa pela concordância dos sujeitos: a) ao papel assumido pelo trabalho na vida das pessoas; b) às expectativas definidas pelo sistema produtivo para os trabalhadores; c) aos padrões de comportamento dos trabalhadores definidos pelo sistema produtivo como um modelo de competência.

A correlação entre as subescalas Controle dos Trabalhadores e Atuação de Psicólogos ($r_s=0,58$), indica associação significativa das respostas dos sujeitos às exigências de controle dos trabalhadores, expressas pela concordância dos mesmos a uma atuação que busca: a) promover a fixação dos padrões definidos pela sociedade industrial a propósito da organização do trabalho; b) negar os conflitos e contradições presentes nos problemas que surgem nas organizações decorrentes da relação capital *versus* trabalho bem como transformá-los em elementos de administração na sociedade administrada; c) promover o controle dos trabalhadores por meio das atividades de recrutamento e seleção, qualificação profissional, acompanhamento de pessoal e avaliação de desempenho.

A correlação entre as subescalas Concepção de Trabalho e de Trabalhador e Atuação de Psicólogos ($r_s=0,42$), indica associação significativa das respostas dos sujeitos ao manifestarem sua adesão aos padrões definidos para o trabalho e o trabalhador, expressa pela concordância dos sujeitos a uma atuação que busca: a) insistir na apologia ao trabalho, perpetuando a crença no sacrifício; b) promover a adequação dos trabalhadores às expectativas de desempenho definidas pela sociedade administrada; c) adequar o comportamento dos trabalhadores aos padrões definidos pela sociedade administrada como um modelo de competência.

A correlação entre as subescalas Atuação de Psicólogos e Ideologia da Racionalidade Tecnológica ($r_s=0,36$), indica associação significativa em relação à adesão dos sujeitos à ideologia da racionalidade tecnológica, expressa pela concordância dos mesmos a uma atuação que busca: a) promover a fixidez do atual conjunto de relações sociais; b) justificar a organização do trabalho calcado na dominação e exploração do homem sobre os outros homens, c) exercer o controle sobre os trabalhadores e adequá-los às exigências do sistema produtivo; d) fazer regredir a Psicologia a uma função ideológica.

Para se estimar a consistência interna entre os itens de cada subescala e da escala geral, calculou-se o coeficiente Alpha de Cronbach de cada uma das subescalas. Quanto mais o valor do coeficiente for próximo de um (1,00), maior a coerência interna da escala e, por isso, maior a sua fidedignidade (Cooper e Schindler, 2003).

Os coeficientes de confiabilidade (Alpha de Cronbach) calculados separadamente para cada subescala a partir da amostra de 106 sujeitos apresentaram os seguintes resultados: Subescala RT (ideologia da racionalidade tecnológica) – 12 itens = 0,68; Subescala AP (atuação profissional) – seis itens = 0,53; Subescala CT (controle dos trabalhadores) – 12 = 0,78 e Subescala T (concepção de trabalho e de trabalhador) – nove itens = 0,58. Observe-se que houve uma alteração importante desses coeficientes se comparados com aqueles obtidos no préteste (ver Anexo B). Os coeficientes do préteste, calculados para uma amostra de 12 sujeitos, apresentaram os seguintes valores: RT (9 itens = 0,88); AP (6 itens = 0,78); CT (7 = 0,87) e T (9 itens = 0,88). O valor do Alpha de Cronbach calculado para a escala geral no préteste foi de 0,95. Alguns elementos podem justificar a redução dos valores calculados separadamente para cada subescala, dentre eles, a modificação da redação dos itens, conforme discutido na banca de qualificação para atender os objetivos da pesquisa e as diferentes características entre as amostras do préteste e a amostra final. A amostra final pode ter características distintas da amostra do préteste, uma vez que diz respeito a profissionais que atuam prioritariamente na capital do Estado, com aproximadamente 2.452.612 habitantes e com uma estrutura empresarial diversificada. Além disso, os municípios de Belo Horizonte, Betim e Contagem possuem várias Instituições de Ensino Superior com cursos de graduação em Psicologia, pós-graduação na área de Psicologia aplicada ao trabalho, em saúde do trabalhador e em diversas outras áreas ligadas à administração e gestão das organizações, além de um número expressivo de outras instituições que promovem cursos de atualização profissional de curta duração. A amostra do préteste, por sua vez diz respeito a profissionais que atuam em um município de aproximadamente 210.000 habitantes, com duas Instituições de Ensino Superior que possuem curso de graduação em Psicologia, uma delas já forma psicólogos há mais de 15 anos, enquanto a outra iniciou a

formação de psicólogos há menos de 5 anos. Não são oferecidos cursos de pós-graduação na área de Psicologia aplicada ao trabalho, a oferta é restrita também em outras áreas voltadas à administração e gestão nas organizações e inexistem cursos voltados à saúde do trabalhador. Não é do conhecimento da pesquisadora a existência de oferta de cursos de atualização profissional de curta duração no município ou região, sendo o mais comum o deslocamento dos psicólogos que atuam em organizações para as cidades maiores que oferecem cursos de diferentes modalidades. Destaque-se ainda que a absorção de psicólogos em organizações no município em que foi realizado o préteste ocorre prioritariamente nos setores siderúrgico e supermercadista.

Considerando-se que as subescalas são interdependentes e articuladas, e ainda, avaliam em conjunto a maneira como os psicólogos que atuam nas organizações se posicionam frente à ideologia da racionalidade tecnológica, calculou-se o Alpha de Cronbach da escala geral considerando-se a amostra de 106 sujeitos. O valor calculado (0,88) demonstra que a escala geral apresenta coeficiente de correlação alto.

3.5 Apresentação e discussão dos resultados estatísticos por subescala¹²

As tabelas que se seguem apresentam os cálculos da média e o desvio padrão para cada item de cada uma das quatro subescalas que apresentaram nível de significância (p) menor que de 0,05, como mencionado anteriormente. A partir desses dados da amostra final de 106 psicólogos são analisados os resultados das respostas manifestados pelos sujeitos da pesquisa.

De acordo com a variabilidade dos pontos (de um a quatro), a média estabelecida para os escores corresponde ao valor de 2,5, considerado como posição intermediária, que apesar de não ser encontrado na escala, pode ser interpretado como ponto médio, referente à concordância ou discordância dos sujeitos em relação a cada uma das afirmativas apresentadas. Oportuno lembrar, conforme registrado anteriormente, que os critérios valorativos estabelecidos para as escalas de atitude desta pesquisa variam de um a quatro pontos — um ponto: concordância total; dois pontos: concordância parcial; três pontos: discordância parcial; quatro pontos: discordância total — de modo que, quanto maior o escore, maior a discordância do sujeito com os conteúdos

¹² O desenvolvimento da parte estatística desta tese contou com a colaboração do professor Marcelo Lemos Medeiros, doutor em estatística e professor do CEFET – Divinópolis e da Fundação Educacional de Divinópolis, unidade associada à Universidade do Estado de Minas Gerais.

dos itens de cada subescala e escores mais baixos representam uma maior concordância em relação às assertivas apresentadas.

As médias e desvios padrão de cada subescala se distribuem conforme apresenta a tabela a seguir:

Tabela 12

Medidas de tendência central (média) e dispersão estatísticas (desvio padrão) das subescalas e da escala geral

Escala	Média	Desvio Padrão
Ideologia da Racionalidade Tecnológica	2,7	0,8
Atuação dos Psicólogos	2,1	0,9
Controle dos Trabalhadores	2,5	0,9
Concepção de Trabalho e de Trabalhador	2,8	0,8
Geral (Psicologia do Trabalho e Tecnologia)	2,6	1,0

Da tabela 12 conclui-se que a média da escala geral é 2,6 e o desvio padrão geral é de 1,0, o que indica concentração de respostas dos psicólogos em torno do ponto médio e com dispersão moderada (1,0) em torno da média. Esses valores demonstram que as respostas dos psicólogos na escala geral apresentaram um equilíbrio entre concordâncias e discordâncias em relação às afirmativas que buscavam verificar, em conjunto, a relação entre as tendências de atuação de psicólogos nas organizações e a ideologia da racionalidade tecnológica, objetivo geral da pesquisa. Este equilíbrio entre discordâncias e concordâncias nas respostas dos psicólogos relaciona-se às alterações provocadas pela ideologia da racionalidade tecnológica na percepção da realidade. Conforme as discussões de Crochík (1999) apresentadas anteriormente, as principais características da ideologia da racionalidade tecnológica provocam a falta de percepção das contradições e antagonismos presentes na sociedade e imobilizam o pensamento em relação a essa mesma realidade, o que dificulta o estabelecimento de resistência aos modelos estabelecidos para o pensamento, a ação, a linguagem, os comportamentos e os relacionamentos. Como se verificará ao longo das análises das subescalas, contraditoriamente os psicólogos manifestam, ao mesmo tempo, discordância e concordâncias a assertivas cujos conteúdos explicitam características da ideologia da racionalidade tecnológica, o que demonstra, a dificuldade de perceber a realidade e de estabelecer resistência aos padrões de comportamento, pensamento e ação difundidos. No entanto, as discordâncias dos sujeitos representam também as

possibilidades de resistência que expressam em relação à realidade atual guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica.

Conclui-se, ainda, que a maior média obtida pertence à subescala Concepção de Trabalho e de Trabalhador, cujo valor de 2,8 aponta a prevalência de discordância dos sujeitos com os itens que apresentam os estereótipos em relação ao trabalho e ao trabalhador. No entanto, considerando que os temas das quatro subescalas são relacionados, torna-se evidente que mesmo a percepção das contradições da realidade e a discordância em relação aos padrões que caracterizam a sociedade administrada em relação ao significado do trabalho, aos critérios de competência e critérios de adequação para o comportamento dos trabalhadores não são suficientes para transformar a atuação dos profissionais. A esse respeito, ressalta-se que dentre as quatro subescalas, aquela que apresenta uma tendência à concordância parcial dos psicólogos às assertivas é a subescala Atuação dos Psicólogos (2,1). Esses resultados representam a concordância dos profissionais às características de uma atuação profissional que mais claramente denotam seus compromissos com a manutenção e reprodução dos interesses da sociedade administrada.

Também em relação à subescala de Ideologia da Racionalidade tecnológica, cuja média é de 2,7, observa-se uma tendência à discordância parcial dos sujeitos com os itens que representam adesão aos princípios da ideologia da racionalidade tecnológica. Também considerando a relação com as demais subescalas, admite-se tanto a resistência, quanto as dificuldades de perceber as contradições da realidade atual.

A subescala Controle dos Trabalhadores, cuja média é de 2,5 apresenta um equilíbrio entre as posições de discordância e de concordância dos sujeitos em relação aos itens que representam a adesão quanto às exigências do sistema produtivo em relação ao controle dos trabalhadores. Esses resultados, ao mesmo tempo que representam indicativos das dificuldades de perceber as contradições e antagonismos presentes na sociedade, representam também indicativos de que permanecem as tentativas de resistir à conformação imposta pela realidade atual.

A título de síntese, a seguir são detalhados os valores da média e do desvio padrão de cada item para cada uma das quatro subescalas, obtidas com base na amostra final.

3.5.1 Análise dos itens das subescalas e verificação da hipótese

Primeiro, a tabela 13 apresenta os valores da subescala RT (ideologia da racionalidade tecnológica), considerando-se os itens que tiveram nível de significância (α) menor que 0,05.

a) Análise da subescala RT e verificação da hipótese sobre adesão à ideologia da racionalidade tecnológica

Tabela 13

Estatísticas da subescala RT: ideologia da racionalidade tecnológica

Nº do item	Média	Desvio Padrão
02	2,5	0,7
03	3,1	0,8
05	2,9	0,9
13	3,3	0,8
14	2,7	0,9
16	2,5	1,0
18	2,0	0,9
20	2,8	0,9
25	2,9	0,9
26	2,9	1,0
30	2,9	0,9
40	2,3	0,9
RT	2,8	0,9

Da tabela 13 conclui-se que a média geral da subescala RT é 2,8 e o desvio padrão geral é 0,9, indicativo de que as respostas tendem à discordância, e apresentam dispersão moderada (0,9) em torno da média.

O **item 2**, com média 2,5 e desvio padrão 0,7 indica equilíbrio entre concordâncias e discordâncias dos sujeitos em relação à afirmativa de que “os maiores problemas da atuação dos psicólogos nas organizações ocorrem por culpa das Universidades que não ensinam o que é necessário para o psicólogo atender às necessidades organizacionais”.

O **item 3**, com média 3,1 e desvio padrão 0,8 evidencia o predomínio de discordâncias em relação à afirmativa de que “o sistema capitalista é o mais adequado à sociedade devido à tendência inata do ser humano em competir”.

O **item 5**, com média 2,9 e desvio padrão 0,9 evidencia o predomínio de discordâncias em relação à afirmativa de que “o avanço científico e tecnológico torna o trabalhador mais livre do que antigamente”.

O **item 13**, com média 3,3 e desvio padrão 0,8 indica o predomínio de discordâncias em relação à afirmativa de que “para se dar bem na vida profissional, não é suficiente a capacidade, mas, principalmente, a sorte”.

O **item 14**, com média 2,7 e desvio padrão 0,9 sugere um equilíbrio das concordâncias e discordâncias em relação à afirmativa de que “o problema do trabalhador brasileiro é a sua falta de qualificação, ou seja, falta competência técnica”.

O **item 16**, com média 2,5 e desvio padrão 1,0 indica equilíbrio entre concordâncias e discordâncias dos sujeitos da pesquisa em relação à afirmativa de que “a felicidade pessoal deve ser medida principalmente pelo sucesso profissional”.

O **item 18**, com média 2,0 e desvio padrão 0,9 aponta uma tendência à concordância relativa à assertiva de que “o principal responsável pela qualificação profissional é o próprio trabalhador”.

O **item 20**, com média 2,8 e desvio padrão 0,9 evidencia a prevalência de discordâncias em relação à afirmativa de que depois que “o psicólogo começa a trabalhar nas organizações é que ele realmente constata que na prática a teoria não ajuda muito”.

O **item 25**, com média 2,9 e desvio padrão 0,9 aponta a prevalência de discordâncias em relação à afirmativa de que “no capitalismo é que existem as maiores possibilidades de liberdade dos indivíduos”.

O **item 26**, com média 2,9 e desvio padrão 1,0 indica a prevalência de discordâncias em relação à afirmativa de que “em algumas ocasiões, os fins justificam os meios”.

O **item 30**, com média 2,9 e desvio padrão 0,9 evidencia a prevalência de discordâncias em relação à afirmativa de que “no capitalismo, o homem é dono de seu próprio destino e depende dele, principalmente o sucesso na vida”.

O **item 40**, com média 2,3 e desvio padrão 0,9 indica a prevalência de concordâncias em relação à afirmativa de que “a sociedade capitalista exige ações mais rápidas e práticas do psicólogo, o que acaba por distanciá-lo das teorias”.

Em síntese, os resultados permitem concluir que do total de 12 assertivas, sete indicam tendência à discordância dos psicólogos em relação à adesão à ideologia da racionalidade tecnológica; três indicam equilíbrio entre concordâncias e discordâncias e duas indicam a tendência à concordância.

Com base nos resultados acima apresentados, conclui-se que a hipótese de que “os psicólogos atuantes em organizações tendem a aderir à ideologia da racionalidade tecnológica” não é comprovada. Observe-se que, de acordo com os critérios aqui estabelecidos, tal adesão depende da predominância de respostas de concordância com as afirmativas da subescala, o que equivale a dizer, em termos estatísticos, que a média dos resultados deveria ser um valor entre um e dois. Como o valor médio obtido é 2,7, portanto, mais próximo de três, isto é, da

discordância, é evidente que a hipótese nula: “os psicólogos que atuam em organizações não tendem a aderir à ideologia da racionalidade tecnológica” não é rejeitada.

Em relação às afirmativas apresentadas houve prevalência de discordância em relação aos conteúdos dos itens três, cinco, 13, 14, 20, 25, 26, e 30. Os resultados estatísticos da subescala permitem afirmar que os psicólogos manifestam prioritariamente posicionamento que sugere haver uma resistência em relação aos estímulos que caracterizam a ideologia da racionalidade tecnológica, apresentados nas afirmativas. No entanto, manifestam, também, posicionamentos contraditórios em relação a essas mesmas resistências, como discute-se adiante.

Manifestam resistência especificamente em relação à adequação do sistema capitalista para a sociedade; à tendência inata do ser humano em competir e à idéia de que, em algumas ocasiões, os fins justificam os meios. Mostram, de forma coerente, a percepção de que o avanço científico e tecnológico não tem tornado o trabalhador mais livre do que antigamente; de que o capitalismo não contém as maiores possibilidades de liberdade dos indivíduos; de que sob o capitalismo o homem não é dono de seu próprio destino e nem depende principalmente dele o sucesso na vida.

O aspecto contraditório em relação à adesão ou resistência à ideologia da racionalidade tecnológica pode ser identificado se considerarmos a associação de respostas de algumas afirmativas. Nesse sentido, apesar de discordarem de que o problema do trabalhador brasileiro é a sua falta de qualificação (item 14, média 2,7), insistem em afirmar que “a responsabilidade pela qualificação do trabalhador é dele próprio” (item 18, média 2,0). Além disso, ao mesmo tempo discordam que a atuação profissional nas organizações acaba por promover uma separação entre teoria e prática (item 20, média 2,8), mas, concordam que “a sociedade capitalista exige ações mais rápidas e práticas do psicólogo, o que acaba por distanciá-lo das teorias” (item 40, média 2,3). Note-se, ainda, que a relação entre atuação profissional e formação acadêmica sugere um equilíbrio nas respostas dos sujeitos em relação aos índices de discordância e de concordância sobre a culpa atribuída à Universidade em relação aos maiores problemas da atuação dos psicólogos nas organizações.

Passa-se, agora, a apresentar e discutir os resultados referentes a subescala AP (atuação dos psicólogos).

b) Análise da subescala AP e verificação da hipótese de associação entre atuação profissional e os interesses da sociedade administrada

A tabela 14 apresenta os valores da média e o desvio padrão da subescala AP, considerando-se os itens que tiveram nível de significância (p) menor que 0,05.

Tabela 14
Estatísticas da subescala AP: atuação dos psicólogos

Nº do item	Média	Desvio Padrão
07	2,6	0,9
12	1,7	0,8
21	1,6	0,8
23	1,9	0,8
27	1,7	0,8
35	3,0	1,0
AP	2,1	1,0

Da tabela 14 conclui-se que a média geral da subescala AP é 2,1 e o desvio padrão geral é 1,0, indicativo de que as respostas tendem à concordância e a apresentar variabilidade de um ponto em torno da média.

O **item 7**, com média 2,6 e desvio padrão 0,9 indica equilíbrio entre concordâncias e discordâncias dos sujeitos da pesquisa em relação à afirmativa de que “cabe ao psicólogo cuidar das relações entre as pessoas no trabalho para promover um ambiente acolhedor e divertido”.

O **item 12**, com média 1,7 e desvio padrão 0,8 ressalta a predominância de concordância em relação à afirmativa de que “as atividades voltadas para a saúde do trabalhador são boas estratégias para o psicólogo combater os acidentes de trabalho e as faltas dos trabalhadores, uma vez que estas questões têm gerado prejuízos à produtividade e às organizações”.

O **item 21**, com média 1,6 e desvio padrão 0,8 aponta a predominância de concordância em relação à afirmativa de que “o psicólogo busca promover a conciliação entre objetivos individuais e organizacionais”.

O **item 23**, com média 1,9 e desvio padrão 0,8 mostra uma tendência à concordância em relação à afirmativa de que “a atuação dos psicólogos está prioritariamente voltada para a busca de melhoria das condições e relações de trabalho”.

O **item 27**, com média 1,7 e desvio padrão 0,8 mostra o predomínio da concordância em relação à afirmativa de que “administrar e resolver os conflitos entre pessoas e grupos nas organizações com o objetivo de evitar prejuízos ao processo de trabalho é um importante aspecto da atuação do psicólogo”.

O **item 35**, com média 3,3 e desvio padrão 1,0 indica a discordância em relação à afirmativa de que “o psicólogo deve motivar os indivíduos para o trabalho e execução das tarefas mesmo que as condições de trabalho não sejam as mais adequadas”.

Em síntese, os resultados permitem concluir que do total de seis assertivas, quatro indicam tendência à concordância em relação a associação entre atuação profissional e os compromissos dos psicólogos com a manutenção e reprodução dos interesses da sociedade administrada; uma indica equilíbrio entre concordância e discordância e uma indica discordância.

Com base nos resultados acima apresentados conclui-se que a hipótese de que “a atuação dos psicólogos é caracterizada prioritariamente pelos compromissos que estabelece com a manutenção e reprodução dos interesses do capital” é aceita. Observe-se que, de acordo com os critérios aqui estabelecidos, tal compromisso depende da predominância de respostas de concordância com as afirmativas da subescala, o que equivale a dizer, em termos estatísticos, que a média dos resultados deveria ser um valor entre um e dois. Como o valor médio obtido é 2,0, portanto, com predomínio de concordância, é evidente que a hipótese nula: “a atuação dos psicólogos não pode ser caracterizada prioritariamente pelos compromissos que estabelece com a manutenção e reprodução dos interesses do capital” é rejeitada.

Os valores estatísticos desta subescala evidenciam a prevalência de concordância dos sujeitos em relação aos itens que apresentam uma atuação que se volta para a manutenção da realidade, tal qual se apresenta na atualidade.

Apesar de discordarem de que “o psicólogo deve motivar os indivíduos para o trabalho, mesmo que as condições de trabalho não sejam as mais adequadas” (item 35, média 3,3), manifestam sua concordância em relação à execução de atividades voltadas para a saúde do trabalhador como estratégias para combater os eventos que trazem prejuízos à produtividade e às organizações (item 12, média 1,7). Por isso, fica evidente que tanto os acidentes de trabalho, quanto as faltas dos trabalhadores não são percebidos pelos psicólogos em sua relação com a saúde dos indivíduos e sim à produtividade. Se por um lado as atividades vinculadas à saúde do trabalhador, desenvolvidas por psicólogos nas organizações brasileiras, ainda permanece em posição incipiente, como já havia apontado Zanelli (1994), ou como uma área em constituição, conforme apontaram as discussões de Sampaio (1998) e Zanelli (2002), além de outras referências apresentadas no capítulo 1, por outro, a relação estabelecida pela Psicologia entre saúde e produtividade já aparece há algum tempo. Nessa medida, a apropriação que a Psicologia faz da saúde do trabalhador como um elemento de incremento de produtividade pode ser vista

nas argumentações de Walther (1953) bem como outras discussões apresentadas no capítulo 2, além das discussões extraídas de Motta (2004), no capítulo um.

Ao concordarem que o psicólogo é um profissional que “busca promover a conciliação entre objetivos individuais e organizacionais, concordam com a possibilidade de convergência entre objetivos individuais e objetivos organizacionais” (item 21, média 1,6) e tomam essa tarefa de conciliação como parte de sua atuação profissional. Esta pretensão de promover a conciliação dos objetivos do patrão e do empregado é bastante antiga e aparece formalizada na obra de Walther (1953), analisada no capítulo dois.

Além disso, a concordância com a afirmativa de que “a atuação dos psicólogos está prioritariamente voltada para a busca de melhoria das condições e relações de trabalho” (item 23, média 1,9), sugere as dificuldades dos profissionais para perceber suas próprias limitações em promover tais melhorias, uma vez que, como trabalhadores, também eles se encontram submetidos às mesmas condições de exploração no trabalho. Tais condições podem ser identificadas com base no questionário de dados pessoais e profissionais, à medida que aponta para uma maioria dos psicólogos participantes da pesquisa como possuidores de vínculos permanentes (conforme tabela seis), atuando em jornada de trabalho de 40 horas ou superior a 40 horas (conforme tabela cinco) e ocupando prioritariamente cargo técnico (conforme tabela oito), além de se manterem ligados à área de recursos humanos ou gestão de pessoas (conforme tabela sete). Em contrapartida, aparecem, em número muito pequeno, vinculados à área de planejamento (2,0% da amostra) ou vinculados à presidência ou diretoria das organizações (7,0%), áreas que proporcionam, em princípio, maiores possibilidades de promover mudanças sobre as condições e relações de trabalho. Destaque-se que da literatura consultada para esta tese, Zanelli (1994) considera o psicólogo nas organizações como agente de mudança, sem, no entanto, discutir suas condições de trabalho e as condições concretas para conduzir tal empreitada. Nesse sentido, é possível supor que a pretensão de promover a melhoria das condições e relações de trabalho, distanciada das condições concretas que promoveriam a mudança na realidade se apresenta como um subjetivismo abstrato, promotor de falsa consciência, e, portanto, como ideologia (Horkheimer; Adorno 1973). Esse posicionamento é coerente com a discordância manifestada pelos sujeitos em relação à afirmativa de que o psicólogo deve motivar os indivíduos para o trabalho e execução das tarefas mesmo que as condições de trabalho não sejam as mais adequadas. Considerando-se que a sociedade atual é sustentada pela justificação da necessidade do trabalho alienado, admite-se, portanto, que de modo geral, não existem condições de trabalho adequadas. Em decorrência, está garantida a

utilidade do psicólogo, tanto em sua busca pela melhoria das condições e relações de trabalho, quanto na busca de solução e administração dos conflitos no ambiente de trabalho.

A concordância em administrar e resolver os conflitos entre pessoas e grupos nas organizações, com o objetivo de evitar prejuízos ao processo de trabalho, é um importante aspecto da atuação do psicólogo, visto que incorpora os conflitos como elemento a ser administrado e manipulado para manter os objetivos do capital. A administração e resolução de conflitos entre pessoas e grupos, foco da atuação do psicólogo nas organizações, está diretamente relacionado à ênfase nas soluções, uma das principais características da racionalidade tecnológica apontadas por Crochík (1999), às discussões de Motta (2004) a respeito de uma Psicologia que se coloca em favor do incremento do capital, às discussões de Heloani (2005) sobre a manipulação da subjetividade encaminhada pela Psicologia e das discussões de Sass (2008a) a respeito da função ideológica assumida pela Psicologia quando esta se volta para o controle social encobrendo as contradições entre indivíduo e sociedade.

Em terceiro lugar, apresenta-se e discute-se os resultados referentes à subescala de CT (controle de trabalhadores).

c) Análise da subescala CT e verificação da hipótese acerca da concordância dos psicólogos em relação ao controle dos trabalhadores

A tabela 15 apresenta os valores da média e o desvio padrão dessa subescala, considerando-se os itens que tiveram nível de significância (p) menor que 0,05.

Tabela 15
Estatísticas da subescala CT: controle de trabalhadores

Nº do item	Média	Desvio Padrão
08	2,0	0,8
10	2,3	0,9
11	1,8	0,7
15	2,5	1,0
17	2,4	0,9

19	3,2	0,8
24	2,3	1,0
29	2,9	1,0
34	3,0	1,0
37	2,9	1,0
38	2,0	0,9
39	2,8	0,9
CT	2,5	1,0

Da tabela 15 conclui-se que a média geral da subescala CT é 2,5 e o desvio padrão geral é 1,0, indicativo de que as respostas apresentam equilíbrio entre concordância e discordância e a apresentar variabilidade de um ponto em torno da média.

O **item 8**, com média 2,0 e desvio padrão 0,8 aponta a prevalência de concordâncias em relação à afirmativa de que “a qualificação profissional deve promover o comprometimento dos trabalhadores com o trabalho, com os chefes e com o desenvolvimento organizacional”.

O **item 10**, com média 2,3 e desvio padrão 0,9 indica o predomínio de concordâncias em relação à afirmativa de que “a maior dificuldade na implantação de programas de avaliação de desempenho é a falta de maturidade generalizada de empregados e chefes”.

O **item 11**, com média 1,8 e desvio padrão 0,7 evidencia o predomínio de concordâncias em relação à afirmativa de que “os testes psicológicos utilizados no processo de seleção evidenciam características do candidato que ajudam a prever seus comportamentos e desempenhos futuros”.

O **item 15**, com média 2,5 e desvio padrão 1,0 evidencia equilíbrio entre concordâncias e discordâncias em relação à afirmativa de que “nas situações de acidentes de trabalho é de fundamental importância que o psicólogo trabalhe com o foco no sujeito acidentado, identificando seus comportamentos de risco, predisposições individuais ao acidente e elementos da história pessoal que levaram ao acidente”.

O **item 17**, com média 2,4 e desvio padrão 0,9 evidencia equilíbrio entre concordâncias e discordâncias em relação à afirmativa de que “a avaliação de desempenho é um bom instrumento para sistematizar dados sobre o desempenho dos trabalhadores que indiquem quem são os mais comprometidos com o trabalho e com a organização e quem são os trabalhadores que possuem problemas com o trabalho, com os colegas e com as chefias”.

O **item 19**, com média 3,2 e desvio padrão 0,8 indica o predomínio de discordâncias em relação à afirmativa de que “o psicólogo qualifica os trabalhadores para que possam pensar na empresa e em seus objetivos em primeiro lugar, não deixando que seus limites e problemas pessoais os atrapalhem no trabalho”.

O **item 24**, com média 2,3 e desvio padrão 1,0 indica o predomínio de concordâncias em relação à afirmativa de que “é importante avaliar comportamentos e características individuais dos trabalhadores ao longo de sua vida laboral para identificar possíveis patologias e comportamentos desviantes que necessitam de correção e direcionamento para a execução do trabalho”.

O **item 29**, com média 2,9 e desvio padrão 1,0 indica o predomínio de discordâncias em relação à afirmativa de que “são boas estratégias nas ações de qualificação profissional os jogos e gincanas entre pessoas e grupos buscando estimular a competitividade entre os participantes”.

O **item 34**, com média 3,0 e desvio padrão 1,0 indica o predomínio de discordâncias em relação à afirmativa de que “a Psicologia é um instrumento que promove a melhoria das relações entre as pessoas e grupos no dia-a-dia de trabalho independentemente das condições de trabalho”.

O **item 37**, com média 2,9 e desvio padrão 1,0 evidencia o predomínio de discordâncias em relação à afirmativa de que “um dos maiores problemas que os psicólogos enfrentam nos processos de recrutamento e seleção é que a maioria das pessoas busca um emprego, mas não querem trabalhar”.

O **item 38**, com média 2,0 e desvio padrão 0,9 evidencia o predomínio de concordâncias em relação à afirmativa de que “a atividade de avaliação de desempenho é uma forma adequada de comparar os desempenhos dos indivíduos aos padrões de desempenho considerados ideais pelas organizações e, com isso, buscar sempre melhorar o desempenho do indivíduo”.

O **item 39**, com média 2,8 e desvio padrão 0,9 evidencia o predomínio do índice de concordâncias em relação à afirmativa de que “nos processos de seleção para o trabalho valoriza-se muito a disposição do candidato para lutar contra os demais na disputa pela vaga, bem como as armas e estratégias que utiliza para vencer”.

Em síntese, os resultados permitem concluir que do total de 12 assertivas, seis delas indicam concordância em relação ao controle dos trabalhadores; cinco indicam tendência à discordância e duas indicam equilíbrio entre concordância e discordância.

Com base nos resultados acima apresentados conclui-se que a hipótese de que “os psicólogos tendem a concordar com as exigências do sistema produtivo em relação ao controle dos trabalhadores” apresenta uma posição de equilíbrio em relação à hipótese nula de que “os psicólogos tendem a discordar com as exigências do sistema produtivo em relação ao controle dos trabalhadores”. Observe-se que, de acordo com os critérios aqui estabelecidos, o equilíbrio entre concordância e discordâncias em relação ao controle de trabalhadores está expresso, em termos estatísticos, pelo valor médio obtido de 2,5.

Em quarto lugar, apresenta-se e discute-se os resultados referentes a subescala T (concepção de trabalho e de trabalhador).

d) Análise da subescala T e verificação da hipótese de adesão dos psicólogos aos padrões que definem o significado do trabalho, os critérios de competência e critérios de adequação para o comportamento dos trabalhadores na sociedade administrada

A tabela 16 apresenta os valores da média e o desvio padrão da subescala T (concepção de trabalho e de trabalhador), considerando-se os itens que tiveram nível de significância (p) menor que 0,05.

Tabela 16
Estatísticas da subescala T: concepção de trabalho e de trabalhador

Nº do item	Média	Desvio Padrão
01 (=22)	3,3	0,8
04	3,8	0,4
06	1,8	0,6
09	3,4	0,8
28	2,6	0,9
31	2,7	1,0
32	2,4	0,9
33	1,5	0,7
36	3,5	0,8
T	2,8	1,1

Da tabela 16 conclui-se que a média geral da subescala é 2,8 e o desvio padrão geral é de 1,1, indicativo de que as respostas tendem à discordância e apresentam variabilidade de mais de um ponto em torno da média.

O **item 1**, com média 3,3 e desvio padrão 0,8 evidencia o predomínio de discordâncias em relação à afirmativa de que “o trabalho realizado com sacrifício e esforço é o mais gratificante”.

O **item 4**, com média 3,8 e desvio padrão 0,4 ressalta o predomínio de discordâncias em relação à afirmativa de que “na sociedade atual já não há mais a exploração do trabalhador”.

O **item 6**, com média 1,8 e desvio padrão 0,6 indica o predomínio de concordâncias em relação à afirmativa de que “o trabalho é a melhor forma do indivíduo contribuir com a sociedade”.

O **item 9**, com média 3,4 e desvio padrão 0,8 evidencia o predomínio de discordâncias em relação à afirmativa de que “os bons trabalhadores não participam de movimentos grevistas, pois isso só prejudica a carreira”.

O **item 28**, com média 2,6 e desvio padrão 0,9 indica equilíbrio entre concordâncias e discordâncias em relação à afirmativa de que “o trabalhador que possui os melhores desempenhos é aquele que está preparado para lutar, competir com os colegas e se superar”.

O **item 31**, com média 2,7 e desvio padrão 1,0 evidencia a prevalência de discordâncias em relação à afirmativa de que “o trabalhador comprometido com o trabalho e com a empresa está disposto a exceder sua jornada diária de trabalho para atender às necessidades da organização”.

O **item 32**, com média 2,4 e desvio padrão 0,9 indica o equilíbrio entre concordâncias e discordâncias em relação à afirmativa de que “o trabalhador que tem maturidade é aquele que sabe separar problemas pessoais e problemas do trabalho para que sua vida pessoal não afete seu desempenho e produtividade”.

O **item 33**, com média 1,5 e desvio padrão 0,7 evidencia o predomínio de concordâncias em relação à assertiva de que “o trabalho possibilita aos indivíduos amplas possibilidades de realização pessoal”.

O **item 36**, com média 3,5 e desvio padrão 0,8 ressalta as discordâncias em relação à assertiva de que “a obediência e humildade são as melhores atitudes do trabalhador”.

Em síntese, os resultados permitem concluir que do total de nove assertivas, cinco delas indicam discordância dos psicólogos em relação aos padrões que definem o significado do trabalho, os critérios de competência e critérios de adequação para o comportamento dos trabalhadores na sociedade administrada.

Com base nos resultados acima apresentados conclui-se que a hipótese de que “os psicólogos atuantes em organizações tendem a aderir aos padrões que caracterizam a sociedade administrada em relação ao significado do trabalho, aos critérios de competência e de adequação

para o comportamento dos trabalhadores” é rejeitada. Observe-se que, de acordo com os critérios aqui estabelecidos, tal adesão depende da predominância de respostas de concordância com as afirmativas da subescala, o que equivale a dizer, em termos estatísticos, que a média dos resultados deveria ser um valor entre 1 e 2. Como o valor médio obtido é de 2,8, portanto, mais próximo de 3, isto é, da discordância, é evidente que a hipótese nula: “os psicólogos atuantes em organizações não tendem a aderir aos padrões que caracterizam a sociedade administrada em relação ao significado do trabalho, aos critérios de competência e de adequação para o comportamento dos trabalhadores” é aceita.

Estão presentes, no entanto, as contradições dos sujeitos em relação à concordância e discordância de itens que expressam os estereótipos de trabalho e de trabalhador da sociedade guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica.

Se por um lado, manifestam discordância em relação aos itens um, quatro, nove, 31 e 36, o que demonstra que os psicólogos não aderem aos estereótipos que definem os critérios de competência e adequação de comportamentos dos trabalhadores; por outro lado, expressam as contradições de seus posicionamentos à medida que manifestam concordância com os itens seis e 33, demonstrando sua crença na importância do trabalho para a vida do indivíduo. Essa aposta na centralidade do trabalho está contida nestas duas afirmativas, tanto no que diz respeito à contribuição que o indivíduo dá para a sociedade por meio de seu trabalho, quanto no que diz respeito às amplas possibilidades de realização pessoal do indivíduo pelo trabalho.

Apesar de haver alto índice de discordância em relação à afirmativa de que na sociedade atual já não há mais a exploração do trabalhador, o aspecto contraditório em relação aos posicionamentos assumidos pelos psicólogos se expressa também no equilíbrio nos índices de concordância e de discordância em relação à afirmativa de que o trabalhador que possui os melhores desempenhos é aquele que está preparado para lutar, competir com os colegas e se superar; e também em relação à afirmativa de que o trabalhador que tem maturidade é aquele que sabe separar problemas pessoais e problemas do trabalho para que sua vida pessoal não afete seu desempenho e produtividade.

Se os valores obtidos não são suficientes para confirmar a hipótese apresentada, são suficientes para ressaltar a situação ambivalente experimentada pelos sujeitos na atual forma de organização da sociedade. Mesmo avaliando que permanece a situação de exploração do trabalhador na sociedade atual, permanece válido o argumento que sustenta a importância fundamental do trabalho para a vida dos indivíduos. Nesse sentido, estão presentes tanto os elementos de crítica à realidade atual, quanto a adesão à ideologia da racionalidade tecnológica que impulsiona o pensamento para que este esteja voltado para a afirmação do existente.

3.5.2 Análise das igualdades estatísticas entre médias

Foram analisadas as igualdades estatísticas entre as médias da amostra final, considerando-se a) o tipo de organização na qual atuam; b) o tempo de atuação na área e c) o vínculo empregatício. Para isso, optou-se pela prova de Wilcoxon-Mann-Whitney (Siegel, Castellan Jr., 2006) que permite comparar as médias de dois grupos independentes para variáveis ordinais. Os resultados e discussões são apresentados nas tabelas que se seguem.

a) Análise das igualdades estatísticas entre as médias por tipo de organização

A tabela 17 apresenta as diferenças entre médias de respostas dos psicólogos que atuam em organizações públicas e daqueles que atuam em organizações privadas.

Tabela 17

Diferenças entre psicólogos que atuam em organizações públicas e privadas

Variáveis	Estratos amostrais	N	Média	Desvio-Padrão	Valor-p ⁽¹⁾
Total subescala Ideologia da Racionalidade Tecnológica	Público	11	35,55	3,64	0,111
	Privado	95	33,05	4,98	
Total subescala Atuação dos Psicólogos	Público	11	13,82	2,60	0,133
	Privado	95	12,46	2,82	
Total subescala Controle dos Trabalhadores	Público	11	34,00	4,83	0,023*
	Privado	95	29,72	5,94	
Total subescala Concepção de Trabalho e de Trabalhador	Público	11	26,9	3,20	0,261
	Privado	95	24,85	3,46	

Total Geral	Público	11	112,7	10,6	0,049*
	Privado	95	103,5	15,0	

(1) Pelo teste *t* de student para amostras independentes, significantes para $p < 0,05$.

De acordo com as discussões teóricas apresentadas nesta pesquisa, existe atualmente uma predominância dos valores, atitudes, comportamentos, formas de se comunicar e se relacionar vinculados à racionalidade tecnológica e sua ideologia. Esses elementos transformam-se em padrões amplamente veiculados e a crítica aos mesmos se torna cada vez mais difícil, uma vez que a formação dos indivíduos se apresenta, cada vez mais como formação para o trabalho.

Considerando a abrangência e ampla difusão dos elementos que compõem a ideologia da racionalidade tecnológica, formula-se a hipótese de que estes atingem igualmente os setores públicos e privados, fazendo com que não haja diferenças significativas em relação à adesão à ideologia da racionalidade tecnológica; à caracterização da atuação dos psicólogos; à adesão às idéias sobre controle dos trabalhadores e também à adesão às concepção de trabalho e de trabalhador. Esta hipótese da pesquisa define, portanto, a igualdade entre organizações públicas e organizações privadas, em relação à maneira como os psicólogos que nelas atuam se posicionam frente à ideologia da racionalidade tecnológica ($H_0: \mu_{\text{público}} = \mu_{\text{privado}}$). Ao contrário, a hipótese alternativa definiria a existência de diferenças entre organizações públicas e organizações privadas, em relação à maneira como os psicólogos que nelas atuam se posicionam frente à ideologia da racionalidade tecnológica ($H_a: \mu_{\text{público}} \neq \mu_{\text{privado}}$).

Da tabela 17 conclui-se que, considerando-se os estratos público e privado, são observadas diferenças significativas ($p < 0,05$) entre as médias do total da subescala Controle de trabalhadores e no total geral da escala, o que permite rejeitar a hipótese de igualdade entre organizações públicas e organizações privadas, em relação à maneira como os psicólogos que nelas atuam se posicionam frente à ideologia da racionalidade tecnológica. Ao contrário, confirma-se a existência de diferenças significativas em relação aos posicionamentos dos psicólogos que atuam em organizações públicas e que se expressam em maiores discordâncias destes profissionais na subescala de Controle de trabalhadores ($p = 0,023$) e na escala geral ($p = 0,049$).

b) Análise das igualdades estatísticas entre as médias por tempo de atuação

A tabela 18 apresenta as diferenças entre médias de respostas dos psicólogos que atuam em organizações até 5 anos e acima de 5 anos.

Tabela 18
Diferenças entre psicólogos por tempo de atuação

Variáveis	Tempo (anos)	N	Média	Desvio-Padrão	Valor-p ⁽¹⁾
Total subescala Ideologia da Racionalidade Tecnológica	Até 5	41	33,8	4,9	0,390
	Acima de 5	65	33,0	4,9	
Total subescala Atuação dos Psicólogos	Até 5	41	12,7	2,9	0,713
	Acima de 5	65	12,5	2,8	
Total subescala Controle dos Trabalhadores	Até 5	41	30,1	6,0	0,958
	Acima de 5	65	30,2	6,0	
Total subescala Concepção de Trabalho e de Trabalhador	Até 5	41	25,3	3,7	0,428
	Acima de 5	65	24,8	3,3	
Total Geral	Até 5	41	105,4	15,7	0,606
	Acima de 5	65	103,8	14,3	

(1) Pelo teste *t* de student para amostras independentes.

Do ponto de vista das discussões teóricas apresentadas, a formação regredida à formação para o trabalho busca promover incessantemente a adesão dos sujeitos aos elementos da racionalidade tecnológica, dentre eles a justificativa de relações calcadas na sujeição e mando; a fixidez da atual forma de organização social; a crença na necessidade do trabalho como única forma de existência e a necessidade de controle e adaptação dos homens ao trabalho alienado. Além disso, como já se discutiu anteriormente, a manutenção e reprodução do aparato tecnológico são garantidas não somente pelos padrões de comportamentos, atitudes, pensamentos e linguagens, como também pelo conjunto de instituições que se voltam para sua perpetuação. Nesse sentido, não somente as organizações de trabalho, como também as diferentes instâncias responsáveis pela qualificação profissional (graduação em Psicologia, cursos de curta duração, cursos de especialização e mestrados), podem se voltar à manutenção da atual forma de organização do trabalho. A esse respeito, formula-se a hipótese de que os elementos que compõem a ideologia da racionalidade tecnológica atingem igualmente os psicólogos que possuem até 5 anos de atuação e os psicólogos que possuem acima de 5 anos de atuação na área ($H_0: \mu_{\text{até 5 anos}} = \mu_{\text{acima de 5 anos}}$). Ao contrário, a hipótese alternativa definiria a existência de diferenças significativas em relação à influência do tempo de atuação do psicólogo

nas organizações em relação à adesão aos padrões definidos pela ideologia da racionalidade tecnológica, a uma atuação voltada à manutenção e reprodução dos interesses do capital, à concordância com a necessidade de promover o controle sobre os trabalhadores e também à adesão às concepções de trabalho e de trabalhador definidas pela racionalidade tecnológica ($H_a: \mu_{\text{até 5 anos}} \neq \mu_{\text{acima de 5 anos}}$).

Da tabela 18 conclui-se que, considerando-se os estratos de tempo de atuação, não são observadas diferenças significativas ($p < 0,05$) nas médias do total das subescalas e no total geral da escala em relação aos profissionais que possuem até 5 anos de atuação na área e dos profissionais que possuem acima de 5 anos de atuação na área, no que diz respeito aos posicionamentos dos mesmos frente à ideologia da racionalidade tecnológica, no que diz respeito aos posicionamentos dos mesmos frente à ideologia da racionalidade tecnológica.

c) Análise das igualdades estatísticas entre as médias por tipo de vínculo

A tabela 19 apresenta as diferenças entre médias de respostas dos psicólogos que possuem vínculos estáveis e não estáveis.

Tabela 19
Diferenças entre psicólogos por tipo de vínculo nas organizações

Variáveis	Vínculo	N	Média	Desvio-Padrão	Valor-p ⁽¹⁾
Total subescala Ideologia da Racionalidade Tecnológica	Vínculo estável	70	33,51	4,34	0,592
	Vínculo não estável	36	32,92	5,89	
Total subescala Atuação dos Psicólogos	Vínculo estável	70	12,71	2,74	0,577
	Vínculo não estável	36	12,39	3,01	
Total subescala Controle dos Trabalhadores	Vínculo estável	70	30,06	5,85	0,805
	Vínculo não estável	36	30,36	6,26	
Total subescala Concepção de Trabalho e de Trabalhador	Vínculo estável	70	25,03	3,24	0,844
	Vínculo não estável	36	24,89	3,85	
Total Geral	Vínculo estável	70	104,6	13,8	0,844
	Vínculo não estável	36	104,0	16,8	

(1) Pelo teste t de student para amostras independentes.

Na pesquisa do CFP (1988), a avaliação do exercício profissional redigida por Borges-Andrade afirma que na área de Psicologia organizacional os problemas da falta de estabilidade profissional são sentidos com menor intensidade. Para ele, tal fato se explica pela grande

demanda por psicólogos nesta área e “Também se explica pela própria natureza dos vínculos de trabalho, geralmente permanentes, enquanto que nas outras áreas encontram-se os autônomos, os prestadores de serviço por tempo determinado e os voluntários” (Borges-Andrade, 1988, p.258-260).

No entanto, considerando-se que esta variação em relação ao tipo de vínculo de trabalho aparece também na área de Psicologia aplicada ao trabalho, realizou-se a avaliação de existência de diferenças significativas ($p < 0,05$) entre as médias do total das subescalas e do total geral da escala dos profissionais que atuam com vínculos mais estáveis (tempo indeterminado, proprietário/sócio e funcionário público) e os demais tipos de vínculo considerados menos estáveis (tempo determinado, consultoria, terceirizados e outros).

A esse respeito, formula-se a hipótese de que os elementos que compõem a ideologia da racionalidade tecnológica atingem igualmente os psicólogos que atuam com vínculos estáveis e os psicólogos que atuam com vínculos não estáveis ($H_0: \mu_{\text{vínculo estável}} = \mu_{\text{vínculo não estável}}$). Ao contrário, a hipótese alternativa definiria a existência de diferenças significativas entre os psicólogos que possuem vínculos estáveis e aqueles que possuem vínculos não estáveis no que se refere à adesão à ideologia da racionalidade tecnológica; à atuação dos psicólogos nas organizações voltada aos compromissos com os interesses da sociedade administrada; à adesão às idéias sobre controle dos trabalhadores e também à adesão às concepções de trabalho e de trabalhador ($H_a: \mu_{\text{vínculo estável}} \neq \mu_{\text{vínculo não estável}}$).

Da tabela 19 conclui-se que, considerando-se os estratos de tipo de vínculo nas organizações, não são observadas diferenças significativas ($p < 0,05$) nas médias do total das subescalas e no total geral da escala em relação aos profissionais que possuem vínculos estáveis e daqueles que possuem vínculos não estáveis.

Após a análise dos dados da pesquisa, apresentam-se, a seguir, as considerações finais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Discutir a relação entre atuação de psicólogos nas organizações e a ideologia da racionalidade tecnológica representou para a pesquisadora a oportunidade de empreender uma avaliação crítica de própria trajetória profissional. Cabe destacar, no entanto, que trilhar o caminho apontado pela teoria crítica e pela dialética, conforme mencionado por Adorno, com a intenção metodológica de livre autocrítica representa viajar em um mar de tormenta, olhar à volta e perceber-se ora como sujeito, ora como objeto. Se foi possível compreender a viagem, mesmo considerando as distorções produzidas na percepção ao longo do percurso, a autocrítica se apresentou ao longo do caminho no horizonte, não como um porto seguro, mas como uma possibilidade de compreender a construção de conhecimento do mundo contendo o movimento que lhe é inerente e, assim, aprender a lidar um pouco mais com a relação existente entre conhecimento científico e desenvolvimento humano, entre sujeito e objeto e entre teoria e prática.

Para analisar a relação entre atuação de psicólogos nas organizações e ideologia da racionalidade tecnológica partiu-se da suposição de que esta relação seria significativa, ou seja, representa afirmar que estes profissionais também se encontram aprisionados na impotência do pensamento e da ação em relação a outras formas de existência humana que possam ir além do trabalho alienado, da apologia ao trabalho, da formação do homem reduzida à formação para o trabalho e da justificativa do controle e da dominação do homem no trabalho e pelo trabalho.

Na introdução buscou-se discutir as transformações sociais que caracterizam a sociedade contemporânea e nesta, a função exercida pela ciência e pela técnica ao engrandecimento do capital. As discussões da teoria crítica mostram que ao longo da história a humanidade empreendeu a busca por conhecimentos que pudessem libertar o homem das forças que este não dominava. Contraditoriamente, estes conhecimentos convertem-se em formas de aprisionamento do indivíduo, culminando em ciência positiva como expressão do poder de dominação dos homens e da natureza extra-humana. A sociedade guiada pelos interesses econômicos promoveu o esclarecimento desprovido da auto-reflexão e, por isso, regrediu à ideologia, ou seja, à justificação do controle social e da dominação dos homens pelo trabalho diante da ameaça à

autoconservação. A sociedade guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica e a ciência positiva, como expressão de seu tempo, voltam-se à perpetuação dos interesses do capital e, para tal, promovem insistentemente: a padronização de pensamentos, comportamentos, formas de se expressar e de se relacionar; a manutenção da fixidez da realidade; a crença no sacrifício e a transformação de processos sociais em elementos da natureza. Na sociedade guiada pela ideologia da racionalidade tecnológica, linguagem, pensamento e ação regredem como expressão de concordância à realidade atual e perdem seus potenciais de oposição. O progresso técnico deixa de ser um instrumento que pode promover o bem-estar e o desenvolvimento humano livre e tanto a ciência quanto a técnica atestam sua utilidade e importância para a manutenção dos interesses econômicos. A ciência útil ao engrandecimento do capital nega as contradições e antagonismos dos elementos que compõem a realidade, perpetuando sua organização calcada na divisão social do trabalho e na dominação como forma de organização da vida.

A racionalidade tecnológica e a ideologia que lhe dá sustentação organizam a sociedade e o aparato técnico-social que promovem incessantemente sua manutenção por meio da difusão e fixação dos padrões que estabelece. Com isso, apresentam-se cada vez mais reduzidas as possibilidades de que o pensamento, a linguagem e a ação dos indivíduos sejam livres e autônomas, assim como diminuem as capacidades de transcender pela crítica e reflexão a realidade imediata. A racionalidade tecnológica representa o imperativo de adaptação ao aparato e às formas padronizadas de existência, imperativo assumido também pela Psicologia aplicada ao trabalho, em seu intento de classificar os homens segundo seu desempenho e produtividade no sistema produtivo, formá-los para o trabalho e exercer sobre eles o controle e dominação exigidos pelo capital.

A liberdade e autonomia dos indivíduos diminuem, mas não acabam. Ainda persiste a possibilidade de transcender pela reflexão e pela crítica a atual forma de organização da sociedade, o que deve ser visto também nos dados. No entanto, para transcender a realidade é necessário conhecer as condições históricas e sociais que promovem a regressão de todo conhecimento humano, inclusive os conhecimentos da Psicologia, em conhecimento útil à manutenção do aparato e que aprisionam o pensamento e a ação humana às formas de vida e existência padronizadas pelos interesses econômicos. Essas discussões são desenvolvidas no capítulo 1, que apresenta diferentes momentos da história da Psicologia aplicada ao trabalho

no Brasil em que esta não deixa dúvidas em relação aos compromissos assumidos com o progresso econômico do país em suas exigências de controle e adaptação dos indivíduos às necessidades e objetivos do sistema produtivo. Partindo do princípio de que o conjunto de atividades desempenhadas por psicólogos nas organizações não é suficiente para definir os compromissos desses profissionais com o sistema produtivo, buscou-se analisar o conjunto de atividades desenvolvidas pelos profissionais sob dois aspectos: primeiro, sob o ponto de vista do tipo e frequência de realização das atividades; segundo, em relação às bases ideológicas que sustentam a prática profissional. Por esse motivo, além de investigar as atividades desenvolvidas pelos profissionais no Questionário de Dados Pessoais e Profissionais, formulou-se afirmativas da escala de atitudes que contemplassem essa investigação e que representassem indicativos de aproximação da prática profissional com a ideologia da racionalidade tecnológica, o que será apresentado adiante.

Considerando tipo e frequência das atividades desempenhadas pelos profissionais, destaca-se, em conformidade com o que havia sido apontado em pesquisas anteriores sobre a atuação de psicólogos nas organizações, a permanência das atividades de recrutamento, seleção e qualificação profissional como principais ocupações dos mesmos. Das pesquisas e discussões desenvolvidas por profissionais da área e por conselhos profissionais ressalta-se o conjunto de atividades agrupadas como aquelas realizadas pelos psicólogos nas organizações. Tais listagens e levantamentos expressam uma preocupação maior com os aspectos quantitativos da atuação profissional que associa aumento de atividades listadas com expansão e crescimento da área, e ainda, demonstra a utilidade da Psicologia em responder às demandas crescentes das organizações e do sistema produtivo. Dessas pesquisas e discussões ainda não se pode afirmar um interesse pela análise qualitativa das atividades realizadas pelos profissionais. Tal análise deve se encaminhar no sentido de refletir criticamente o que representa um conjunto vasto de atividades diferentes e, por vezes, contraditórias, que apontam distintos posicionamentos assumidos frente às exigências do sistema produtivo. Certamente tais reflexões e críticas poderão auxiliar na avaliação sobre em que circunstâncias e de que maneiras a atuação de psicólogos nas organizações se apresenta como conjunto de conhecimentos científicos e práticas que podem beneficiar o desenvolvimento humano, ou, ao contrário, se apresenta como conjunto de conhecimentos científicos e práticas que se voltam para o incremento da produtividade. Ressalta-se que dentre as atividades realizadas por psicólogos nas organizações, aquelas ligadas

às condições de trabalho e saúde do trabalhador foram mencionadas por metade dos sujeitos da pesquisa. Certamente a frequência com que tais atividades foram mencionadas representa um aumento em relação às pesquisas anteriores. Também as atividades vinculadas ao desenvolvimento de programas de qualidade de vida no trabalho foram mencionadas por 44 psicólogos, atividade que não havia sido registrada na primeira pesquisa ampla promovida pelo conselho profissional sobre o psicólogo brasileiro e que é mencionada em pesquisas posteriores como um indicativo de prática inovadora mencionada. No entanto, avalia-se a importância de investigações que busquem elucidar de que maneira tais atividades vem se estruturando: como estratégias de incorporação dos elementos saúde e qualidade de vida ao sistema de administração e controle ou como atividades que buscam o desenvolvimento humano? Os resultados desta pesquisa sugerem que a primeira opção seja a mais adequada, uma vez que os posicionamentos assumidos pelos sujeitos diante das afirmativas da subescala AP (atuação dos psicólogos) permitiram confirmar a hipótese de que a atuação dos psicólogos é caracterizada prioritariamente pelos compromissos que estabelece com a manutenção e reprodução dos interesses do capital. Nesse sentido, saúde e qualidade de vida dos trabalhadores representam elementos a serem controlados para garantir os objetivos de aumento de produtividade.

Considerando a Psicologia aplicada ao trabalho como parte do conjunto de elementos que compõem a atual forma de organização da sociedade, sua relação com a ideologia da racionalidade tecnológica tanto se expressa pela adesão dos psicólogos aos valores e padrões que esta impõe; pelas discordâncias dos psicólogos em relação aos mesmos, demonstrando que permanecem as possibilidades de resistência, reflexão e crítica entre esses profissionais e também nas atuais dificuldades em analisar criticamente e avaliar o conjunto de relações sociais, percebendo as contradições que a constitui, o que pode ser verificado no equilíbrio entre concordâncias e discordâncias em relação às exigências do sistema produtivo no que se refere ao controle dos trabalhadores.

Como destacado anteriormente, o imperativo de adaptação ao aparato técnico-social reduz as possibilidades de desenvolvimento livre e autônomo do pensamento, da linguagem e da ação dos indivíduos. A ideologia da racionalidade tecnológica tanto promove a ampla difusão dos padrões que mantém o aparato, quanto faz regredir a formação do homem à formação para o trabalho, valendo-se inclusive da identificação do dominado aos interesses do dominador. A esse respeito, o psicólogo que atua em organizações, em sua condição de trabalhador e

consumidor, também sofre a pressão de adaptar-se ao aparato, de formar-se para a manutenção e reprodução do capital e para identificar-se aos interesses do capital, aspectos que orientam sua atuação profissional. Mais uma vez os resultados obtidos na subescala AP (Atuação dos psicólogos) permitem afirmar que há uma adaptação dos psicólogos aos ditames do aparato, tanto no que diz respeito à sua manutenção e reprodução, quanto à identificação destes com os interesses do capital, aspectos que demonstram que a formação dos mesmos apresenta-se regredida à formação para o trabalho. Oferecendo elementos para essa análise, o capítulo 2, apresentou obras e autores difundidos no Brasil, voltados à organização do trabalho e controle dos trabalhadores, das quais se destaca o caráter regressivo da formação do homem reduzida à formação para o trabalho. Da análise das obras em conjunto, fica evidente a função ideológica assumida pela ciência na sociedade administrada, principalmente no que diz respeito à formação do indivíduo regredida à perspectiva de adaptação às formas de controle impostas pela sociedade atual. A educação converte-se em adaptação voltada para os desempenhos úteis ao sistema produtivo e promove incessantemente as formas de pensamento, ação e linguagem adequados à perpetuação da realidade atual. As dificuldades de uma formação que favoreça a reflexão, a autocrítica, a desconfiança e oposição em relação às promessas que não vão se efetivar e que afirma, ao invés de negar as contradições e relações de força que se estabelecem na atual forma de organização social atingem tanto os psicólogos quanto os demais trabalhadores. No entanto, as contradições presentes na sociedade atual e na falsa formação estão expressas também nas respostas dos psicólogos em relação à subescala CT (controle de trabalhadores), na qual se apresentam em equilíbrio as posições de discordâncias e de concordância em relação às afirmativas apresentadas. Das obras em conjunto, tomadas como exemplos de conhecimento científico desprovido de seu elemento crítico e que historicamente constituem-se como fundamentos da atuação de psicólogos em organizações, destaca-se ainda a crença no sacrifício; a utilidade da ciência expressa nos métodos e técnicas de padronização e controle de trabalhadores; o total desprezo pela vida; a desqualificação do indivíduo que nada sabe de si, do trabalho que executa e da realidade em que vive, ou seja, a absoluta convergência dos argumentos cientificamente desenvolvidos à ideologia da racionalidade tecnológica.

De forma específica, as contribuições da Psicologia para justificar o controle e dominação do homem, fazer apologia ao trabalho, propagar suas possibilidades em promover a

supressão do pensamento e reafirmar a crença na equivalência entre progresso industrial e desenvolvimento humano são apresentados de forma incontestável na obra de Walther.

O capítulo 3, que apresenta as análises e discussões da pesquisa empírica, permitiu a confirmação da hipótese central de que a atuação de psicólogos nas organizações está significativamente associada à ideologia da racionalidade tecnológica. Como discutido anteriormente, tal associação é expressa na concordância dos sujeitos às afirmativas que apontam para uma atuação caracterizada prioritariamente pelos compromissos que estabelece com a manutenção e reprodução dos interesses do capital (subescala AP – atuação dos psicólogos).

No entanto, nas demais subescalas distinguem-se os posicionamentos dos sujeitos. Não foi possível confirmar a hipótese de adesão dos psicólogos à ideologia da racionalidade tecnológica (subescala RT), tampouco confirmar a hipótese de que os sujeitos tendem a aderir aos padrões que caracterizam a sociedade administrada em relação ao significado do trabalho, aos critérios de competência e de adequação para o comportamento dos trabalhadores (subescala T). Mesmo considerando que no cômputo geral confirma-se a associação significativa entre atuação de psicólogos nas organizações e a ideologia da racionalidade tecnológica, permanecem, as possibilidades de crítica, reflexão e oposição dos profissionais em relação à atual forma de organização da sociedade.

Em relação à hipótese de que os psicólogos tendem a aderir aos padrões que caracterizam a sociedade administrada em relação ao significado do trabalho, aos critérios de competência e critérios de adequação para o comportamento dos trabalhadores (subescala CT), o equilíbrio entre as posições de concordância e de discordância assumidas pelos sujeitos, expressam as contradições de nossa maneira de perceber, analisar e avaliar a realidade atual. Assim, ao mesmo tempo que discordam das afirmativas que apontam a) que a qualificação de trabalhadores faz apologia ao trabalho, aos interesses do sistema produtivo; estimula a competitividade e a luta pela sobrevivência; b) que a Psicologia lança mão do aspecto relacional e afetivo como argumento para promover a motivação dos trabalhadores; c) que os problemas nos processos de recrutamento e seleção estão ligados aos candidatos; concordam com as afirmativas que apontam a) que a qualificação profissional deve promover o comprometimento dos trabalhadores com o trabalho, com os chefes e com o desenvolvimento organizacional; b) que avaliação de desempenho busca promover o alcance de padrões considerados ideais para o sistema produtivo

e que os problemas de avaliação de desempenho estão relacionados à falta de maturidade de trabalhadores; c) que os testes psicológicos aplicados em seleção para o trabalho são instrumentos que evidenciam características do candidato que ajudam a prever seus comportamentos e desempenhos futuros; d) que a avaliação dos trabalhadores ao longo de sua vida laboral é importante para identificar possíveis patologias e comportamentos desviantes que necessitam de correção e direcionamento para a execução do trabalho.

Por fim, para indicar as possibilidades de sequência de estudos a respeito do tema da pesquisa, mencione-se a necessidade de revisão do instrumento de pesquisa construído especificamente para esta investigação. Ressalta-se ainda a necessidade de avançar nos estudos sobre a saúde do trabalhador e nas contribuições da ciência para refletir e contrapor o aumento de produtividade, a justificativa da dominação do homem sobre si mesmo e sobre outros homens, a perda da liberdade e da autonomia dos indivíduos. A esse respeito e concordando com Horkheimer ao afirmar que a saúde seria a ausência do exercício da violência sobre o indivíduo, reafirma-se a importância da Psicologia nas organizações que pode contribuir para atenuar a violência sobre os sujeitos que nelas trabalham. No entanto, para que isso aconteça, é preciso que os psicólogos se disponham a perguntar qual o tipo de relação que vem sendo construída entre saúde e trabalho. A saúde do trabalhador como possibilidade de atuação do psicólogo é um fim em si mesmo ou se apresenta como instrumento para a manutenção dos interesses do mundo administrado? Analisar criticamente a maneira como os psicólogos respondem a estas questões é também o que cria possibilidades de resistência ao princípio de desempenho.

Pondera-se que se existe um interesse de cuidar da Psicologia como ciência e como profissão, se faz imprescindível que esse cuidado tenha a coragem e disposição de se abrir para a autocrítica. Concordando com Martín Baró, a Psicologia e os psicólogos não devem se esquivar da empreitada de refletirem criticamente sobre o papel que desempenham na sociedade, o que certamente ajuda a compreender as conseqüências históricas concretas que sua atividade produz.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADORNO, Theodor W. 1971. Teoria de la seudocultura. In: HORKHEIMER, Max e ADORNO, Theodor W. *Sociológica*. Madrid: Taurus, pp. 233-267.
- _____. 1994a. Capitalismo tardio ou sociedade industrial. In: COHN, Gabriel (org.). *Sociologia*. 2ª ed. São Paulo: Ática, pp. 62–75.
- _____. 1994b A Indústria Cultural. In: COHN, Gabriel (org.). *Sociologia*. 2ª ed. São Paulo: Ática, pp. 92–99.
- _____. 1995a. Progresso. In: ADORNO, Theodor W. *Palavras e sinais: modelos críticos 2*. Tradução: Maria Helena Ruschel. Petrópolis: Vozes, pp. 37–61.
- _____. 1995b. Sobre sujeito e objeto. In: ADORNO, Theodor W. *Palavras e sinais: modelos críticos 2*. Tradução: Maria Helena Ruschel. Petrópolis: Vozes, pp. 181–201.
- ANTUNES, Mitsuko Aparecida Makino. 2005. *A psicologia no Brasil: leitura sobre sua constituição*. 4ª ed. Unimarco/Educ.
- AZEVEDO, Beatriz Marcondes de, BOTOMÉ, Sílvio Paulo. 2001. Psicólogo organizacional: aplicador de técnicas e procedimentos ou agente de mudanças e de intervenção nos processos decisórios organizacionais? *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Santa Catarina, v. 1, nº 1, pp. 181-186.
- AZEVEDO, Marco Antônio de. 1993. A formação do psicólogo organizacional e alguns dilemas da psicologia como ciência. *Cadernos de Psicologia*, Belo Horizonte, v. 1, nº 2, pp. 35–44.
- _____. 1994. Recrutamento e seleção – orientação para a saúde mental. *Cadernos de Psicologia*, Belo Horizonte, v. 2, nº 3, pp. 47–60.
- _____. 1995. Da psicologia industrial à psicologia do trabalho. *Cadernos de Psicologia*, Belo Horizonte, v. 3, nº 4, pp. 67–71.

- BASTOS, Antonio Virgílio B. 1987. O psicólogo organizacional – características do seu exercício profissional. Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto. *Anais da XVII Reunião de Psicologia da Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto*. Ribeirão Preto, pp. 347-353.
- _____. 1988. Áreas de atuação: em questão o nosso modelo profissional. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp. 163-193.
- _____. 1990. Mercado de trabalho: uma velha questão e novos dados. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília; v. 10, nº 2 – 3 - 4, pp. 28–39.
- _____. 1992. A psicologia no contexto das organizações – tendências inovadoras no espaço de atuação do psicólogo. In: FRANCISCO, Ana Lúcia, KLOMFAS, Carolina de Rocio, ROCHA, Nádia Maria Dourado (orgs.). *Psicólogo brasileiro: construção de novos espaços*. Campinas: Átomo, pp. 55-124.
- BASTOS, Antonio Virgílio B, GALVÃO – MARTINS, Ana Helena Caldeira. 1990. O que pode fazer o psicólogo organizacional. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 10, nº 1, pp. 10–18.
- BASTOS, Antonio Virgílio B, GOMIDE, Paula Inez Cunha. 1989. O psicólogo brasileiro: sua atuação e formação profissional. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 9, nº 1, pp. 6–15.
- BATISTA, Maria Isabel F. C. e Silva. 2008. *A formação do indivíduo no capitalismo tardio: um estudo sobre a juventude contemporânea*. Tese de Doutorado, Programa de pós-graduação em Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- BATITUCCI, M. D. 1978. Psicologia organizacional: uma saída para uma profissão em crise no Brasil. *Arquivos brasileiros de psicologia aplicada*, Rio de Janeiro, v. 30, nº 1 - 2, pp. 137–156.
- BAZZO, Ezio Flávio. 1997. Algumas considerações sobre a saúde mental dos funcionários públicos. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 17, nº 1, pp. 41–44.
- BENJAMIN, Walter. 1994a. Experiência e pobreza. In: BENJAMIN, W. *Magia e técnica, arte e política: ensaios sobre literatura e história da cultura*. Tradução: Sérgio Paulo Rouanet. 7ª ed. São Paulo: Brasiliense, pp. 114-119.

- _____. 1994b. O narrador. Considerações sobre a obra de Nikolai Leskov. In: BENJAMIN, Walter. *Magia e técnica, arte e política: ensaios sobre literatura e história da cultura*. Tradução: Sérgio Paulo Rouanet. 7ª ed. São Paulo: Brasiliense, pp. 197-221.
- BERGAMINI, Cecília W. 1972. Funções do psicólogo na empresa moderna. *Arquivos brasileiros de psicologia aplicada*, Rio de Janeiro, v. 24, nº 3, pp. 15–20.
- BOLFARINI, Heleno; BUSSAB, Wilton O. 2005. *Elementos de amostragem*. São Paulo: Edgard Blücher.
- BOMFIM, Elizabeth de Melo. 1990. O papel social do psicólogo. *Revista Psicologia e Sociedade*, ano V, nº 8, pp. 13–16.
- BOMFIM, Elizabeth de Melo (coord.), FREITAS, Maria de Fátima Quintal, CAMPOS, Regina Helena de Freitas. 1992. Fazeres em psicologia social. In: FRANCISCO, Ana Lúcia, KLOMFAS, Carolina de Rocio, ROCHA, Nádia Maria Dourado (orgs.). 1992. *Psicólogo brasileiro: construção de novos espaços*. Campinas: Átomo, pp 125-160.
- BORGES - ANDRADE, Jairo E. Borges. 1986. Contraponto. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 6, nº 1, pp. 32.
- _____. 1988. Avaliação do exercício profissional. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. 1988. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp 252-272.
- _____. 1989. Psicologia instrucional e treinamento. Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto. *Anais da XVIII Reunião Anual da Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto*. Ribeirão Preto, v. 1, pp.339–344.
- _____. 1990a. A avaliação da profissão, segundo os psicólogos da área organizacional. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 10, nº 1, pp. 19–23.
- _____. 1990b. Fazendo pesquisa em psicologia organizacional: ciência e tecnologia geradas no contexto organizacional. *RH – Informação Profissional*, Ano VIII, nº 34, pp. 41–46.
- BOTOMÉ, Silvio Paulo. 1988. Em busca de perspectivas para a psicologia como área de atuação e como campo profissional. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp 273-297.

- BRAVERMAM, Harry. 1987. *Trabalho e capital monopolista*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Zahar.
- CANGUILHEM, Georges. 1973. O que é a Psicologia? Coleção Tempo Brasileiro. nº 30-31.
- CARVALHO, Anamélia Araújo et al. 1988. A escolha da profissão: alguns valores implícitos nos motivos apontados pelos psicólogos. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp. 49-68.
- CARVALHO, Ana Maria Almeida. 1988. Atuação psicológica: uma análise das atividades desempenhadas pelos psicólogos. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp. 217-235.
- CATTANI, Antônio David (org.). 2000. *Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico*. 3ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes.
- CHANLAT, Jean – François. 1995. Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: DAVEL, Eduardo Paes Barreto, VASCONCELLOS, João Gualberto Moreira de (orgs.). *Recursos Humanos e Subjetividade*. Petrópolis, RJ: Vozes, pp 118-128.
- CHEIN, Isidor. 1975. Uma introdução à amostragem. In: SELLTIZ, et. al. *Métodos de pesquisa nas relações sociais*. Tradução: Dante Moreira Leite. São Paulo: EPU, pp. 571-611.
- CODO, Wanderley. 2001. O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o “lobo mau” em psicologia). In: LANE, Silvia & CODO, Wanderley (orgs.). 2001. *Psicologia social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense, pp. 195-202.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. 1996. *Pesquisa de honorários praticados pelos psicólogos no Brasil*.
- _____. 2000. *Relatório final de pesquisa do Conselho Federal de Psicologia*. Texto disponível na Internet: <http://www.pol.org.br>, em 03 de julho de 2006.
- _____. 2006. Centro de referência técnica em psicologia e políticas públicas. *Relatório preliminar da pesquisa: prática profissional dos psicólogos em políticas públicas*. Brasília.
- COOPER, Donalde R.; SCHINDLER, Pamela S. 2003. *Métodos de pesquisa em administração*. Tradução: Luciana de Oliveira da Rocha. 7ª edição. Porto Alegre: Bookman.

- CROCHÍK, José Leon. 1999. *A ideologia da racionalidade tecnológica e a personalidade narcisista*. Tese de Livre – Docência, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.
- D'AMORIM, Maria Alice. 1988. Emprego e desemprego. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp. 138-148.
- DRAWIN, Carlos Roberto. 1988. Psicologia: dialética da fragmentação. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp. 236-251.
- ECO, Humberto. 2005. *Como se faz uma tese*. Tradutor: Gilson Cesar Cardoso e Souza. 20^a ed. São Paulo: Perspectiva.
- EIZIRIK, Marisa Faermann. 1990. Instituição, educação e trabalho: elementos para uma dialética de transformação social. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 10, nº 1, pp. 28–32.
- ENRIQUEZ, Eugène. 1995. Prefácio. In: DAVEL, Eduardo Paes Barreto, VASCONCELLOS, João Gualberto Moreira de (orgs.). *Recursos Humanos e Subjetividade*. 3^a ed. Petrópolis, RJ: Vozes, pp. 7-22.
- _____. 1997. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica., *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, vol. 37, nº.1, pp.18–29.
- FARIA, José H. 1992. *Tecnologia e processo de trabalho*. Curitiba: Editora da Universidade Federal do Paraná.
- FAYOL, Henri. 1989. *Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação, controle*. Tradução: Irene de Bojano e Mário de Souza. 10^a ed. São Paulo: Atlas.
- FEATHERSTONE, Mike. 1994. *Cultura global: nacionalismo, globalização e modernidade*. Petrópolis: Vozes.
- FIGUEIREDO, Marco Antônio de Castro. 1989a. *O trabalho alienado e o psicólogo do trabalho: algumas questões sobre o papel do psicólogo no controle da produção capitalista*. Dissertação de Mestrado, Centro de Educação e Ciências Humanas da Universidade Federal de São Carlos.

- _____. 1989b. Psicometria e seleção de pessoal. Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto. *Anais da XVIII Reunião Anual da Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto*. Ribeirão Preto, v. 1, p.333–337.
- _____. 1990. Seleção e “inversão” da socialização do trabalho. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 10, nº 1, pp. 27.
- FREUD, Sigmund. 1976. O estranho. In: FREUD, S. *Uma neurose infantil e outros trabalhos*. Obras completas. Rio de Janeiro: Imago, v.17 pp. 275-315.
- GOMEZ, Carlos Minayo, LACAZ, Francisco Antonio de Castro. 2005. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 10, nº 4. Texto disponível na Internet: <http://www.scielo.com.br>, em 10 de outubro de 2006.
- GOMIDE, Paula Inez Cunha. 1988. A formação acadêmica: onde residem suas deficiências? In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp. 69-85.
- GOULART, Íris Barbosa. 1998a. A psicologia aplicada ao trabalho: tentativa de delimitação de seu campo na atualidade. In: GOULART, Íris Barbosa, SAMPAIO, Jader dos Reis (orgs.). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, pp.41-52.
- _____. 1998b. Expectativa de desempenho de psicólogos em modernas organizações. In: GOULART, Íris Barbosa, SAMPAIO, Jader dos Reis (orgs.). 1998. *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, pp.53-67.
- HARVEY, Paul. 1998. *Dicionário Oxford de literatura clássica: grega e latina*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. 2003. Saúde mental e psicologia do trabalho. *Revista São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v.17(2) p. 102-108.
- HELOANI, José Roberto Montes. 2005. Psicologia do trabalho ou do capital? Eis a questão... *Psicologia Política*, v. 5, nº 10, pp. 297-312.
- _____. *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas.

- HORKHEIMER, Max ADORNO, Theodor. W. 1985. *Dialética do esclarecimento: fragmentos filosóficos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- _____. 1973. Ideologia. In: HORKHEIMER, Max e ADORNO, Theodor W. *Temas básicos da Sociologia*. Tradução: Álvaro Cabral. São Paulo: Cultrix, pp. 184–205.
- IMBRIZI, Jaqueline Maria. 1997. *A subjetividade do trabalhador no contexto das inovações tecnológicas: um estudo a partir da categoria sofrimento proposta por Christophe Dejours*. Dissertação de Mestrado, Programa de pós-graduação em Educação: História, Política e Sociedade da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- _____. 2005. *A formação do indivíduo no capitalismo tardio: uma análise de estudos que vinculam a esfera subjetiva ao mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec.
- JACQUES, Maria da Graça Corrêa. 1979. Características da profissão de psicólogo: uma síntese bibliográfica. *Psico*, Rio Grande do Sul, nº 16, pp. 59–70.
- LANE, Silvia Tatiana. Maurer, CODO, Wanderley. (orgs.). 2001. *Psicologia social – o homem em movimento*. 13ª ed. São Paulo: Brasiliense.
- LANGENBACH, Miriam, NEGREIROS, Teresa Creusa de Góes M. 1988. A formação complementar: um labirinto profissional. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp. 86-99.
- LEVIN, J. 1987. *Estatística aplicada a ciências humanas*. 2ª ed. São Paulo: Harba.
- LIKERT, Rensis. 1986. Uma técnica para medir actitudes. In: SUMMERS, G. F. *Medición de Actitudes*. 4ª ed. México, DF: Trillas, pp. 182–191.
- LIMA, Maria Elisabeth Antunes. 1996. *Os equívocos da excelência*. Petrópolis: Vozes.
- LOBO, Flávio. 2003. Vida e morte no trabalho. *Revista Carta Capital*, 22 de outubro, p. 12–15.
- LUNA, Sérgio Vasconcelos de. 1996. *Planejamento de Pesquisa: uma introdução*. São Paulo: EDUC.
- MAIA, Ari Fernando. 1996. *Ideologia e tecnologia: contribuições críticas de T. W. Adorno à Psicologia*. Dissertação de Mestrado, Programa de pós-graduação em Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

- MALVEZZI, Sigmar. 1979. *O papel dos psicólogos profissionais de recursos humanos – um estudo na grande São Paulo*. Dissertação de Mestrado, Programa de pós-graduação em Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- _____. 1990. Produtividade versus saúde mental do trabalhador? *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 10, nº 1, pp. 6–7.
- _____. 1992. Psicologia organizacional e recursos humanos; tendências e perspectivas. *Cadernos CRP – 06 do 2º Encontro de Psicologia e Trabalho*. Conselho Regional de Psicologia. 6ª região. São Paulo: Oboré.
- MARCUSE, Herbert. 1999a. Algumas implicações sociais da tecnologia moderna. In: MARCUSE, H. *Tecnologia, guerra e fascismo*. Tradução: Maria Cristina Vidal Borba. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, pp. 71-104.
- _____. 1999b. Eros e civilização. Uma interpretação filosófica do pensamento de Freud. Tradução: Álvaro Cabral. 8ª edição. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos.
- _____. 1967. *A ideologia da sociedade industrial*. Tradução: Giasone Rebuá. Rio de Janeiro: Zahar.
- MARTÍN – BARÓ, Ignacio. 1997. O papel do psicólogo. *Estudos de psicologia*, Rio Grande do Norte, vol. 2, nº 1. Texto disponível na Internet: <http://www.scielo.com.br>, em 18 de março de 2004.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. 2002. *A ideologia alemã*. Tradução: Luis Cláudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes.
- MASSIMI, Marina. 1985. *História das idéias psicológicas no Brasil, em obras do período colonial*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.
- MATOS, Maria Amélia. 1988. Produção e formação científica em psicologia. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp. 100-122.
- MARX, Karl. 1983. *O capital: crítica da economia política*. Vol. 1, tomo 1. Tradução: Régis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural.

- _____. 1985. *O capital: crítica da economia política*. Vol. 1, tomo 2. Tradução: Régis Barbosa e Flávio R. Kothe. 2^a ed. São Paulo: Nova Cultural.
- _____. 2002. *Manuscritos econômico – filosóficos*. Tradução: Alex Marins. São Paulo: Martin Claret.
- MELLO, Sylvia Leser de. 1975. *Psicologia e profissão em São Paulo*. São Paulo: Ática.
- MENESES, Branca Maria. 2007. *Relação entre formação e trabalho: um estudo com jovens das camadas populares*. Tese de Doutorado, Programa de pós-graduação em Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- MOTTA, Júlia Maria Casulari. 2004. *Fragmentos da história e da memória da psicologia no mundo do trabalho no Brasil: relações entre industrialização e a psicologia*. Tese de Doutorado, Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas.
- MOURA, W. 1989. Problemas epistemológicos em psicologia organizacional. Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto. *Anais da XVIII Reunião Anual da Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto*. Ribeirão Preto, v. 1, pp.325–332.
- MUMFORD, L. 1982. *Técnica y civilización*. Version española de Constantino Aznar de Acevedo. 4^a ed. Madrid: Alianza.
- MURAOKA, Paulo Hideo FIGEIREDO, Celso. 1990. Doenças nervosas e intervenção do psicólogo. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 10, nº 1, pp. 8–9.
- NETO, Moysés Campos de Aguiar. 1988. A produção do conhecimento psicológico fora do espaço acadêmico. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp. 123-137.
- PASQUALI, Luiz. 1988. Condições de trabalho do psicólogo. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp. 149-162.
- PAULON, Selmira Mainieri. 1990. Resignificando as determinações históricas da seleção de pessoal. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 10, nº 1, pp. 24–27.
- PEDROSA, José Geraldo. 1995. *Análise comparativa das abordagens sobre qualificação e transformações no trabalho*. Dissertação de Mestrado, Programa de pós-graduação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

- PESSOTI, Isaías. 1988. Notas para uma história da psicologia brasileira. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp. 17-31.
- ROSAS, Paulo, ROSAS, Argentina, XAVIER, Ivone Batista. 1988. Quantos e quem somos. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp. 32-48.
- SALERNO, Mário Sérgio de. 1985. *Produção, trabalho e participação: CCQ e Kanban numa nova imigração japonesa*. Dissertação de Mestrado, Departamento de Engenharia de Produção da Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- _____. 1991. *Flexibilidade, organização e trabalho operatório: elementos para análise da produção na indústria*. Tese de Doutorado, Departamento de Engenharia de Produção, Escola Politécnica da Universidade de São Paulo.
- SAMPAIO, Jader dos Reis. 1998. A psicologia do trabalho em três faces. In: GOULART, Íris Barbosa, SAMPAIO, Jader dos Reis (orgs.). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, pp.19-40.
- SASS, Odair. 1988. O campo de atuação do psicólogo: esse confessor moderno. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. 1988. *Quem é o psicólogo brasileiro?* São Paulo: EDICON, pp. 194-216.
- _____. (coord.). 1995. *Psicologia: formação, atuação profissional e mercado de trabalho*. São Paulo: Conselho Regional de Psicologia – 6ª Região.
- _____. 2005. Psicologia, tecnologia e educação: apontamentos sobre Oliveira Vianna e Lourenço Filho. *Psicologia Política*, v. 5, nº 10, pp. 161-181.
- _____. 2008a. Relação entre Psicologia e Estatística na constituição do campo educacional. In: SASS, Odair. *Teoria crítica, educação e psicologia*. Projeto de pesquisa disponível na Internet: <http://www.pucsp.br>, em 19 de novembro de 2008.
- _____. 2008b. Psicologia Social e educação escolar brasileira. In: SASS, Odair. *Teoria crítica, educação e psicologia*. Projeto de pesquisa disponível na Internet: <http://www.pucsp.br>, em 19 de novembro de 2008.

- _____. 2008c. Psicologia e estrutura do ensino secundário brasileiro. In: SASS, Odair. *Teoria crítica, educação e psicologia*. Projeto de pesquisa disponível na Internet: <http://www.pucsp.br>, em 19 de novembro de 2008..
- _____. 2008d. Controle social na sociedade industrial: aproximações entre psicologia e estatística. *Revista InterMeio*, v. 14, nº 28, pp. 41-56.
- SATO, Leny. 1998. Entrevista: Sylvia Leser de Mello. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 1, nº 1, pp. 57-63.
- SATO, Leny, BERNARDO, Márcia Hespanhol. 2005. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*. Rio de Janeiro, v. 10, nº 4, pp. 869-878. Texto disponível na Internet: <http://www.scielo.com.br>, em 10 do outubro de 2006.
- SATO, Leny, SCHMIDT, Maria Luisa Sandoval. 2004. Psicologia do trabalho e psicologia clínica: um ensaio de articulação focalizando o desemprego. *Estudos de Psicologia*, pp. 365-371. Texto disponível na Internet: <http://www.scielo.com.br>, em 10 do outubro de 2006.
- SARAMAGO, José. 1995. *Ensaio sobre a cegueira*. São Paulo: Companhia das Letras.
- _____. 2001. In: *Janela da Alma*. Documentário de João Jardim e Walther Carvalho. Brasil, 73 minutos.
- SELLTIZ, et. al. *Métodos de pesquisa nas relações sociais*. Tradução: Dante Moreira Leite. 5ª reimpressão. São Paulo: EPU.
- SIEGEL, S.; CASTELLAN JR., N. John. 2006. *Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento*. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed.
- SILVA, Mário Ângelo. 1992. *Trabalho no Brasil: fundamentos para uma interpretação histórica*. Tese de Doutorado, Programa de pós-graduação em Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- SIMMEL, G. 1976. A metrópole e a vida mental. Tradução: Sérgio Marques dos Reis. In: VELHO, O. G. (org.). *O fenômeno urbano*. Rio de Janeiro: Zahar editores. p. 13-28.
- _____. 1968. El espacio y la sociedad. In: SIMMEL, G. *Sociologia: estudios sobre las formas de socialización*. Madrid: Revista de Occidente. p. 643-723.

- STREY, Marlene Neves et. al. 1998. *Psicologia social contemporânea*. 5ª ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes.
- TAYLOR, Frederick Winslow. 1970. *Princípios de administração científica*. Tradução: Arlindo Vieira Ramos. 7ª ed. São Paulo: Atlas.
- THIOLLENT, Michel J. M. 1987. *Crítica metodológica, investigação social e enquete operária*. 5ª ed. Editora Pólis.
- TONELLI, Maria José. 2000. Os sentidos das máquinas: novas tecnologias e a aceleração do cotidiano do trabalho. Tese de Doutorado do Programa de pós-graduação em Psicologia Social da. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- VERTHEIN, Marilene Affonso Romualdo. (s/d). Uso e abuso do corpo-útil. Texto disponível na Internet: <http://www.saudeetrabalho.com.br>, em 10 do outubro de 2006.
- WALTHER, Léon. 1953. *Psicologia do trabalho industrial*. Tradução: Lourenço Filho. 2ª edição aumentada. São Paulo: Melhoramentos.
- ZANELLI, José Carlos. 1984. *Diagnóstico em recursos humanos: uma proposta para supervisão de estágio em psicologia organizacional*. Dissertação de Mestrado, Instituto Metodista de Ensino Superior, São Paulo.
- _____. 1986. Formação e atuação em psicologia organizacional. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, Brasília, v. 6, nº 1, pp. 31–32.
- _____. 1992. *Formação profissional e atividade de trabalho: análise das necessidades identificadas por psicólogos organizacionais*. Tese de Doutorado, Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas.
- _____. 1993. Formação e atuação do psicólogo organizacional: uma revisão da literatura. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, nº 1, pp. 95–107.
- _____. 1994. Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação. In: ACHCAR, Rosemary (coord.). 1994. *Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação*. 2ª. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, pp. 81-156.
- _____. 2002. *O psicólogo nas organizações de trabalho*. Porto Alegre: Artmed.

ANEXO A

QUADRO – SÍNTESE DOS QUESTIONAMENTOS, OBJETIVOS, HIPÓTESES E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA.

TEORIA	PROBLEMA DE PESQUISA	PERGUNTAS A SEREM RESPONDIDAS	OBJETIVOS	HIPÓTESES	INFORMAÇÕES NECESSÁRIAS	FONTES DE INFORMAÇÃO	PROCEDIMENTOS
Teoria Crítica da Sociedade	Investigar se existe relação entre a atuação de psicólogos nas organizações e a ideologia da racionalidade tecnológica.	1 – Existe relação entre as tendências de atuação de psicólogos nas organizações e a ideologia da racionalidade tecnológica?	OBJETIVO GERAL 1 - Verificar se existe relação entre as tendências de atuação de psicólogos nas organizações e a ideologia da racionalidade tecnológica.	1- A hipótese central desta pesquisa é a de que as tendências de atuação de psicólogos nas organizações está associada à ideologia da racionalidade tecnológica.	Posição objetiva do psicólogo no sistema produtivo (informações sobre a área a qual o psicólogo está formalmente vinculado à empresa e o tipo de cargo ocupado pelo psicólogo nas organizações).	Sujeitos	Questionário de dados pessoais e profissionais a ser preenchido pelo psicólogo.
					Formação necessária ao psicólogo para atuar nas organizações (cursos de formação complementar para atuar na área).	Sujeitos	Questionário de dados pessoais e profissionais a ser preenchido pelo psicólogo.
					Informações que apontem a ideologia que dá sustentação à atuação do psicólogo nas organizações.	Sujeitos	Escala de atitudes a ser respondida pelos psicólogos que atuam em organizações.

TEORIA	PROBLEMA DE PESQUISA	PERGUNTAS A SEREM RESPONDIDAS	OBJETIVOS	HIPÓTESES	INFORMAÇÕES NECESSÁRIAS	FONTES DE INFORMAÇÃO	PROCEDIMENTOS
		2 – O que caracteriza a atuação dos psicólogos nas organizações?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS 2 – Caracterizar a atuação dos psicólogos nas organizações.	HIPÓTESES DERIVADAS 2 – A atuação dos psicólogos é caracterizada prioritariamente pelos compromissos que estabelece com a manutenção e reprodução dos interesses da sociedade administrada.	Informações sobre as funções e objetivos da Psicologia aplicada ao trabalho expressos pelo conjunto de atividades desenvolvidas pelo psicólogo nas organizações. Informações sobre a avaliação feita pelo psicólogo sobre sua inserção nas organizações.	Sujeitos Sujeitos	Questionário de dados pessoais e profissionais a ser preenchido pelo psicólogo. Escala de atitudes a ser respondida pelos psicólogos que atuam em organizações.

TEORIA	PROBLEMA DE PESQUISA	PERGUNTAS A SEREM RESPONDIDAS	OBJETIVOS	HIPÓTESES	INFORMAÇÕES NECESSÁRIAS	FONTES DE INFORMAÇÃO	PROCEDIMENTOS
		3 – Qual o grau de concordância dos psicólogos às exigências do sistema produtivo em relação ao controle dos trabalhadores, especialmente nas atividades de recrutamento e seleção, qualificação profissional, acompanhamento de pessoal e avaliação de desempenho?	3 – Verificar o grau de concordância dos psicólogos às exigências do sistema produtivo em relação ao controle dos trabalhadores: 3.1 – nas atividades de seleção para o trabalho, 3.2 – nas atividades de qualificação para o trabalho, 3.3 – nas atividades de acompanhamento de pessoal, 3.4 – nas atividades de avaliação de desempenho.	3 – Os psicólogos tendem a concordar com as exigências do sistema produtivo em relação ao controle dos trabalhadores.	Opinião dos psicólogos sobre conceitos, valores e atitudes que estão diretamente relacionadas com o controle dos trabalhadores; com as atividades de recrutamento e seleção; com as atividades de qualificação profissional; com as atividades de acompanhamento de pessoal e com as atividades de avaliação de desempenho.	Sujeitos	Escala de atitudes a ser respondida pelos psicólogos que atuam em organizações.

TEORIA	PROBLEMA DE PESQUISA	PERGUNTAS A SEREM RESPONDIDAS	OBJETIVOS	HIPÓTESES	INFORMAÇÕES NECESSÁRIAS	FONTES DE INFORMAÇÃO	PROCEDIMENTOS
		4 – Qual a posição dos psicólogos frente ao trabalho na sociedade administrada?	4 – Identificar a posição dos psicólogos frente ao trabalho na sociedade administrada.	4 - Os psicólogos aderem aos padrões que caracterizam a sociedade administrada em relação ao significado do trabalho, aos critérios de competência e critérios de adequação para o comportamento dos trabalhadores.	Opinião dos psicólogos sobre o que representa o trabalho na atualidade, sua importância para os trabalhadores, os critérios que definem competência para os trabalhadores e para si próprios.	Sujeitos	Escala de atitudes a ser respondida pelos psicólogos que atuam em organizações.

ANEXO B

INSTRUMENTO DO PRÉTESTE E VALIDAÇÃO

PESQUISA SOBRE PSICOLOGIA DO TRABALHO E TECNOLOGIA

Prezado colega,

Meu nome é Denise Alves Guimarães e sou psicóloga da área de psicologia organizacional e do trabalho. Sou aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e desenvolvo pesquisa de doutorado vinculada ao núcleo pesquisa intitulado “Psicologia e Tecnologia”. Atualmente estamos na fase de préteste do instrumento que será utilizado para a pesquisa de campo.

A pesquisa que estamos desenvolvendo tem como tema a atuação de psicólogos na área de psicologia organizacional e do trabalho e tem como objetivo investigar a forma como os psicólogos da área percebem diferentes aspectos relacionados a sua realidade de trabalho.

Considerando a necessidade de conduzir constantemente pesquisas que venham a esclarecer as especificidades de nossa área de atuação, vimos pedir sua colaboração através do preenchimento deste instrumento de pesquisa.

Este instrumento de coleta de dados está dividido em duas partes. Na primeira parte apresentamos um questionário de dados pessoais e na segunda parte são apresentadas afirmações sobre as quais gostaríamos de saber seu grau de concordância ou discordância. Para estas afirmações, não existem respostas consideradas corretas ou incorretas e o importante é que você responda a cada uma delas de acordo com sua opinião. Leia com atenção e responda de acordo com sua primeira impressão. Juntamente com este instrumento de pesquisa você está recebendo um formulário de avaliação das afirmativas que compõem a segunda parte do instrumento. O objetivo deste formulário é saber sua avaliação sobre a maneira como cada frase foi formulada, ou seja, saber se as frases estão claras ou não. Existe também um campo de comentários para que você possa se manifestar sobre cada uma das frases, caso desejar.

Todas as informações coletadas serão tratadas estatisticamente, assegurando-se o completo sigilo do respondente. É importante que você esteja ciente de que ao responder este instrumento está manifestando sua concordância em relação à utilização dos dados para a pesquisa.

Contamos com sua valiosa colaboração no sentido de responder este instrumento o mais rápido possível. Saiba que você vai nos ajudar muito com suas respostas e, por isso, agradecemos de antemão, sua inestimável colaboração para nossa pesquisa.

Esta pesquisa conta com o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais.

Por favor, não deixe de preencher nenhuma questão.

Denise Alves Guimarães

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC – SP

Novembro de 2008

Questionário de Dados Pessoais

Sexo: 1 – Feminino () 2 - Masculino ()

Idade:

Ano de conclusão do curso de psicologia:

1 - () Até 2 anos 2 - () de 3 a 6 anos 3 - () de 7 a 10 anos 4 - () de 11 a 15 anos
5 - () mais de 15 anos

Tempo de experiência na área de Psicologia organizacional e do Trabalho?

1 - () até 1 ano 2 - () entre 1 ano e 1 mês até 2 anos 3 - () de 2 anos e 1 mês a 3 anos 4 - () de 3 anos e 1 mês a 4 anos 5 - () de 4 anos e 1 mês a 5 anos 6 - () acima de 5 anos

Cursos de formação complementar necessários para atuar na área:

1 – () não houve necessidade de nenhum curso complementar para atuar na área

2 – () cursos de curta duração e de atualização. Áreas: _____

3 – () cursos de especialização lato sensu (360 horas). Áreas: _____

4 – () mestrado profissionalizante (MBA). Área: _____

5 – () curso de especialização stricto sensu (mestrado). Área: _____

6 – () curso de especialização stricto sensu (doutorado). Área: _____

Tipo de vínculo com a organização:

1 – () Vinculado a área técnica: Especifique (nome do cargo):

2 – () Vinculado a área de planejamento: Especifique (nome do cargo):

3 – () Vinculado a área de RH ou gestão de pessoas: Especifique (nome do cargo):

4 – () Cargo de gerência: Especifique (nome do cargo):

5 – () Outros: Especifique:

Atividades desempenhadas:

Por favor, descreva brevemente as principais atividades que você realiza nas organizações.

[illegible]

INSTRUÇÕES:

A seguir, apresentamos várias afirmações para avaliar o que você pensa a respeito de cada uma delas e manifestar quanto você concorda ou não.

Pedimos a você que responda a todas as questões. Leia atentamente cada frase antes de manifestar sua opinião e responda de acordo com sua primeira opinião, lembrando que não existem respostas certas ou erradas. Suas respostas são pessoais e serão tratadas de maneira confidencial.

ATENÇÃO: em cada uma das afirmações abaixo, circule o número da resposta que indique a sua opinião.

1	2	3	4
Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

Exemplo:

O maior problema em relação aos acidentes de trabalho são os comportamentos inseguros do trabalhador.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

Se você circular a opção número 3 significa que você discorda parcialmente desta afirmativa.

1. O trabalho realizado com sacrifício e esforço é o mais gratificante.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

2. O sistema capitalista é o mais adequado à sociedade devido à tendência inata do ser humano em competir.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

3. Na sociedade atual já não há mais a exploração do trabalhador.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

4. O avanço científico e tecnológico torna o trabalhador mais livre do que antigamente.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

5. O trabalho é a melhor forma do indivíduo contribuir com a sociedade.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

6. Cabe ao psicólogo cuidar das relações entre as pessoas no trabalho para promover um ambiente acolhedor e divertido.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

7. As atividades de qualificação do trabalhador devem focar exclusivamente as capacidades e habilidades específicas para o desempenho das tarefas e para o alcance dos objetivos organizacionais.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

8. Os psicólogos são responsáveis por preparar as pessoas para atenderem às necessidades organizacionais.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

9. Se cada um cuidasse mais de seus problemas, o mundo seria melhor.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

10. Os bons trabalhadores não participam de movimentos grevistas, pois isso só prejudica a carreira.

1	2	3	4
---	---	---	---

11. A maior dificuldade na implantação de programas de avaliação de desempenho é a falta de maturidade generalizada de empregados e chefes.

1	2	3	4
---	---	---	---

12. O atendimento psicoterápico do trabalhador é uma boa alternativa para resolver problemas que o indivíduo não consegue superar e que são decorrentes do trabalho.

1	2	3	4
---	---	---	---

13. As dificuldades de adaptação do homem ao trabalho ocorrem mais por causa de resistências individuais do trabalhador do que pelas exigências impostas pelo aumento da produtividade do trabalho.

1	2	3	4
---	---	---	---

14. Os psicólogos oferecem apoio aos gerentes para lidarem com os problemas decorrentes das resistências e falta de comprometimento dos trabalhadores.

1	2	3	4
---	---	---	---

15. A utilização de variadas técnicas psicológicas no processo de seleção traz a vantagem de evidenciar características do candidato que ajudam a prever, com maior precisão e infalibilidade, seus comportamentos e desempenhos futuros.

1	2	3	4
---	---	---	---

16. As atividades voltadas para a saúde do trabalhador são boas estratégias para o psicólogo combater os acidentes de trabalho e as faltas dos trabalhadores, uma vez que estas questões têm gerado prejuízos à produtividade e às organizações.

1	2	3	4
---	---	---	---

17. Os princípios éticos e morais devem ser adaptados às necessidades sociais.

1	2	3	4
---	---	---	---

18. Para se dar bem na vida profissional, não é suficiente a capacidade, mas, principalmente, a sorte.

1	2	3	4
---	---	---	---

19. Com os recursos científicos e tecnológicos de hoje, somos mais felizes que antigamente.

1	2	3	4
---	---	---	---

20. O problema do trabalhador brasileiro é a sua falta de qualificação, ou seja, falta competência técnica.

1	2	3	4
---	---	---	---

21. O psicólogo busca desenvolver nos trabalhadores suas capacidades de pensar o futuro da organização, comprometendo-se com ela.

1	2	3	4
---	---	---	---

22. A liberdade de escolha humana se dá pelo dinheiro.

1	2	3	4
---	---	---	---

23. Nas situações de acidentes de trabalho é de fundamental importância que o psicólogo trabalhe com o foco no sujeito acidentado, identificando seus comportamentos de risco, predisposições individuais ao acidente e elementos da história pessoal que levaram ao acidente.

1	2	3	4
---	---	---	---

24. A felicidade pessoal deve ser medida principalmente pelo sucesso profissional.

1	2	3	4
---	---	---	---

25. A avaliação de desempenho é um bom instrumento para sistematizar dados sobre o desempenho dos trabalhadores que indiquem quem são os mais comprometidos com o trabalho e com a organização e quem são os trabalhadores que possuem problemas com o trabalho, com os colegas e com as chefias.

1	2	3	4
---	---	---	---

26. Para manter o emprego é natural fazermos coisas que não gostamos e que não concordamos.

1	2	3	4
---	---	---	---

27. De modo geral, os problemas organizacionais estão vinculados à imaturidade das pessoas e a dificuldade que têm em assumir responsabilidades.

1	2	3	4
---	---	---	---

28. Devido à grande quantidade de pessoas desempregadas é possível encontrar candidatos a emprego muito bem preparados e bastante adequados às necessidades da organização.

1	2	3	4
---	---	---	---

29. O principal responsável pela qualificação profissional é o próprio trabalhador.

1	2	3	4
---	---	---	---

30. As atividades de qualificação profissional devem ter como objetivos a constante superação dos limites individuais e grupais dos membros de uma organização na busca do sucesso profissional.

1	2	3	4
---	---	---	---

31. As questões relacionadas à exploração do trabalhador são problemas do sistema capitalista, do dono da empresa e da própria empresa e não interferem no trabalho do psicólogo.

1	2	3	4
---	---	---	---

32. A maior possibilidade de conquista de autonomia do homem ocorre por meio do trabalho.

1	2	3	4
---	---	---	---

33. Trabalhadores com maiores capacidades de adaptação às mudanças são os que conquistam maior sucesso.

1	2	3	4
---	---	---	---

34. A felicidade se deve principalmente à possibilidade de se ter bens materiais.

1	2	3	4
---	---	---	---

35. O psicólogo busca promover a conciliação entre objetivos individuais e organizacionais.

1	2	3	4
---	---	---	---

36. O trabalho realizado com sacrifício e esforço é o mais gratificante.

1	2	3	4
---	---	---	---

37. O trabalho é a melhor forma de ascensão social.

1	2	3	4
---	---	---	---

38. Trabalhadores desatentos se acidentam com mais facilidade.

1	2	3	4
---	---	---	---

39. Em sua atuação nas organizações o psicólogo deve evocar aspectos lúdicos para melhorar as relações interpessoais no trabalho e, com isso, promover a qualidade do trabalho realizado.

1	2	3	4
---	---	---	---

40. A atuação dos psicólogos está prioritariamente voltada para a busca de melhoria das condições e relações de trabalho.

1	2	3	4
---	---	---	---

41. Devemos aceitar a realidade tal como ela é, pois as forças do sistema econômico são maiores que qualquer outra coisa.

1	2	3	4
---	---	---	---

42. É importante avaliar comportamentos e características individuais dos trabalhadores ao longo de sua vida laboral para identificar possíveis patologias e comportamentos desviantes que necessitam de correção e direcionamento para a execução do trabalho.

1	2	3	4
---	---	---	---

43. O psicólogo desenvolve um importante trabalho ao promover a integração das pessoas nas organizações, envolvendo a todos no alcance de objetivos comuns.

1	2	3	4
---	---	---	---

44. As pessoas que protestam contra a sociedade são fracassadas, pois não se ajustaram à vida em comunidade.

1	2	3	4
---	---	---	---

45. A formação mais adequada a ser oferecida nas empresas, hoje em dia, deve ser a formação voltada para o desenvolvimento de habilidades e competências para o trabalho.

1	2	3	4
---	---	---	---

46. Para se dar bem na vida profissional, não é suficiente a capacidade, mas, principalmente, as boas relações com chefes.

1	2	3	4
---	---	---	---

47. O sucesso no trabalho depende exclusivamente do esforço de cada um.

1	2	3	4
---	---	---	---

48. Nesta sociedade o trabalho valoriza e dignifica o homem.

1	2	3	4
---	---	---	---

49. No capitalismo é que existem as maiores possibilidades de liberdade dos indivíduos.

1	2	3	4
---	---	---	---

50. Em algumas ocasiões, os fins justificam os meios.

1	2	3	4
---	---	---	---

51. Administrar e resolver os conflitos entre pessoas e grupos nas organizações com o objetivo de evitar prejuízos ao processo de trabalho é um importante aspecto da atuação do psicólogo.

1	2	3	4
---	---	---	---

52. O psicólogo avalia os impactos gerados pelas tecnologias de gestão aos trabalhadores para então decidir sobre sua implantação nas organizações.

1	2	3	4
---	---	---	---

53. O trabalhador que possui os melhores desempenhos é aquele que está preparado para lutar, competir com os colegas e se superar.

1	2	3	4
---	---	---	---

54. Atualmente são relevantes as inovações na área de qualificação profissional que envolvam competições e gincanas entre grupos de pessoas de uma organização e que requeiram dos competidores esforço e capacidades físicas.

1	2	3	4
---	---	---	---

55. No capitalismo, o homem é dono de seu próprio destino e depende dele, principalmente o sucesso na vida.

1	2	3	4
---	---	---	---

56. O maior problema em relação aos acidentes de trabalho são os comportamentos inseguros do trabalhador.

1	2	3	4
---	---	---	---

57. O que realmente importa é ser competente, conhecer o serviço, sem se importar com o que acontece com os outros colegas.

1	2	3	4
---	---	---	---

58. O trabalhador comprometido com o trabalho e com a empresa está disposto a exceder sua jornada diária de trabalho para atender às necessidades da organização.

1	2	3	4
---	---	---	---

59. O psicólogo oferece importantes contribuições no desenvolvimento de trabalhadores competitivos e comprometidos com o desenvolvimento organizacional.

1	2	3	4
---	---	---	---

60. Um trabalhador que tem maturidade é aquele que sabe separar problemas pessoais e problemas do trabalho para que sua vida pessoal não afete seu desempenho e produtividade.

1	2	3	4
---	---	---	---

61. O trabalho possibilita aos indivíduos amplas possibilidades de realização pessoal.

1	2	3	4
---	---	---	---

62. As técnicas psicológicas são utilizadas nas organizações como instrumentos que possibilitam a melhora nas relações humanas entre as pessoas e grupos através de mudanças nos relacionamentos que independem do contexto organizacional.

1	2	3	4
---	---	---	---

63. O trabalho, na forma como está organizado na sociedade, é uma atividade em que as pessoas têm possibilidades de serem livres para expressar a criatividade e seus conhecimentos.

1	2	3	4
---	---	---	---

64. O psicólogo deve motivar os indivíduos para o trabalho e execução das tarefas mesmo que as condições de trabalho não sejam as mais adequadas.

1	2	3	4
---	---	---	---

65. Obediência e humildade são as melhores atitudes do trabalhador.

1	2	3	4
---	---	---	---

66. Um dos maiores problemas da seleção de pessoal é que a maioria das pessoas busca um emprego e não um trabalho.

1	2	3	4
---	---	---	---

67. É de fundamental importância nas organizações a ajuda dos psicólogos àqueles trabalhadores que precisem superar problemas pessoais que estejam representando obstáculos ao desempenho do trabalho.

1	2	3	4
---	---	---	---

68. A atividade de avaliação de desempenho é uma forma adequada de comparar os desempenhos dos indivíduos aos padrões de desempenho considerados ideais pelas organizações e, com isso, buscar sempre melhorar o desempenho do indivíduo.

1	2	3	4
---	---	---	---

69. O lazer gostoso acontece depois do dever cumprido.

1	2	3	4
---	---	---	---

70. Avaliar o desempenho dos trabalhadores é importante para identificar os fracassos e os sucessos na vida profissional de cada trabalhador.

1	2	3	4
---	---	---	---

71. O lazer é uma recomposição de forças para a volta ao trabalho.

1	2	3	4
---	---	---	---

72. A característica mais importante a ser buscada nos candidatos a emprego atualmente é a competitividade que se expressa na disposição para lutar contra os demais candidatos na disputa pela vaga, bem como as armas e estratégias que utiliza para vencer.

1	2	3	4
---	---	---	---

1 A validação da escala

Os sujeitos que participaram do préteste do instrumento de pesquisa são psicólogos que atuam na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho e residem na cidade de Divinópolis, interior de Minas Gerais, local de residência da pesquisadora. A cidade de Divinópolis possui de 209.921¹ habitantes, encontra-se a 115 Km de Belo Horizonte e nela encontram-se atualmente em funcionamento dois cursos de graduação em Psicologia, o mais antigo tendo dado início às suas atividades em 1990 e o mais recente iniciado em 2005.

A amostra foi composta considerando-se as empresas do município que no momento de realização do préteste ofereciam estágios na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho e que contavam com um profissional de Psicologia para supervisionar estágios curriculares. Os contatos foram feitos com psicólogos de várias empresas do município, dentre elas, empresas do tipo industrial, comercial, empresas públicas e empresas de consultoria.

Os sujeitos que concordaram em participar do préteste possuíam idades variadas e tempo de atuação na área diversificado, conforme demonstrado pelas informações solicitadas dos participantes no questionário de dados pessoais.

O instrumento elaborado para o préteste da pesquisa foi composto por um Questionário de Dados Pessoais e uma Escala de Atitudes construída para esta pesquisa e intitulada “Psicologia do Trabalho e Tecnologia”.

O Questionário de Dados Pessoais composto de sete questões foi elaborado com o objetivo de obter informações de cunho pessoal como idade e sexo e de cunho profissional como ano de conclusão do curso de Psicologia, tempo de experiência na área, cursos de formação complementar, tempo de atuação, posição objetiva ocupada nas organizações (cargo ocupado), área a qual estava vinculado e principais atividades desempenhadas.

A Escala de Atitudes foi elaborada considerando como tema central a Psicologia e a Racionalidade Tecnológica. A partir deste tema central a escala geral subdivide-se em quatro subtemas que correspondem a quatro subescalas: Ideologia da Racionalidade Tecnológica (subescala RT); Atuação dos psicólogos (subescala AP); Controle de trabalhadores (subescala CT) e Concepção de trabalho e de trabalhador (subescala T). Ressaltamos que os conteúdos das afirmativas que compõem as subescalas não são independentes, uma vez que os temas são relacionados entre si. Por esse motivo, várias das afirmativas que aparecem vinculadas a uma determinada subescala, poderiam aparecer identificadas como pertencentes à outra subescala

¹ De acordo com os dados da contagem da população em 2007, disponível na Internet: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat>, em 01/12/2008.

distinta daquela em que está incluída. Vale afirmar, no entanto, que o conjunto de afirmativas que compõe cada uma das subescalas, buscou responder às questões fixadas nos objetivos desta pesquisa.

Os escores de cada subescala variam de um a quatro pontos: um ponto (concordância total); dois pontos (concordância parcial); três pontos (discordância parcial) e quatro pontos (discordância total).

A escala do préteste continha um total de 71 afirmativas distribuídas em quatro subescalas. A afirmativa de número um foi repetida na opção 36 da escala. A subescala Ideologia da Racionalidade Tecnológica (RT) continha 26 afirmativas; a subescala Atuação dos psicólogos (AP) continha 15 afirmativas, a subescala Controle de trabalhadores (CT) continha 15 afirmativas e a subescala Concepção de trabalho e de trabalhador (T) continha 15 afirmativas.

Juntamente com o instrumento de pesquisa, foi distribuído a cada um dos sujeitos um Formulário de avaliação do préteste no qual foi solicitado um parecer sobre a clareza das afirmativas apresentadas. Para cada uma, o sujeito poderia manifestar-se de acordo com três posicionamentos: “a frase está clara”, “a frase está um pouco confusa, deve ser reformulada” ou “a frase está confusa, deve ser retirada”. Além disso, para cada uma das afirmativas havia um campo aberto a comentários, caso o sujeito desejasse se manifestar.

As afirmativas que compunham as quatro subescalas foram dispostas de forma aleatória, sendo que a ordem de apresentação das mesmas foi definida mediante sorteio. Tal disposição tem por objetivo evitar que os sujeitos façam uma associação dos conteúdos e identificação conceitual, o que pode ocorrer mais facilmente quando as afirmativas contidas nas subescalas são apresentadas de forma sequencial. Um item de uma das subescalas foi propositalmente repetido em meio às afirmativas com o objetivo de verificar o grau de atenção dos sujeitos durante a realização do teste, analisando respostas discrepantes em relação à mesma afirmativa.

A coleta de dados do préteste foi realizada com o objetivo de avaliar a adequação das afirmativas apresentadas, bem como proceder a sua validação por meio da análise estatística de seus dados.

O instrumento de préteste e o formulário de avaliação do préteste foram enviados a 24 sujeitos participantes por e-mail nos dias 23 e 24 de novembro de 2008. O material respondido foi reencaminhado por e-mail ou impresso nos dias 26, 27 e 28 do mesmo mês, perfazendo um total de 16 instrumentos respondidos. Do total de instrumentos respondidos quatro foram desconsiderados, dois por terem deixado respostas incompletas e outros dois por responderem de forma divergente à questão repetida (um e 36). O total de instrumentos válidos para a análise do préteste foi em número de 12. Como os instrumentos de pesquisa respondidos foram

reencaminhados à pesquisadora por e-mail, não foi possível estimar o tempo médio de respostas no préteste.

2 Os resultados do préteste

2.1 O perfil da amostra:

De acordo com as informações obtidas pela análise do Questionário de Dados Pessoais a amostra testada foi constituída por 12 profissionais que atuam em organizações, sendo que três são do sexo masculino e nove do sexo feminino e cujas idades variaram entre 24 e 54 anos. A média de idade dos sujeitos participantes ficou em 32,42. Dos 12 sujeitos que participaram do préteste, a metade possui até dois anos de formado e cinco sujeitos possuem mais de cinco anos de experiência.

Em relação à formação complementar, a maioria dos sujeitos realizou mais de um curso e apenas um sujeito respondeu que não houve necessidade de realização de nenhum curso complementar para atuar na área. Dos 12 sujeitos participantes, oito estavam vinculados à área de recursos humanos ou gestão de pessoas e alguns indicavam estar vinculados a mais de uma área, o que sugere que atuam em mais de uma instituição, possuindo vínculos com áreas diferentes.

Os cargos ocupados pelos sujeitos possuem nomenclaturas variadas, principalmente os cargos da área de RH ou Gestão de pessoas (Coordenadora de RH, Consultor de RH, Analista de RH e Assistente de RH). O cargo intitulado “Psicólogo” aparece três vezes.

A tabela 1 a seguir, permite visualizar o perfil da amostra do préteste com detalhamento em relação :

Tabela 1
Perfil da amostra testada (préteste)

Categorias	Subcategorias	Número de sujeitos
Sexo	Masculino	3
	Feminino	9
Idade	24	1
	25	2
	26	2
	27	1
	32	2
	34	1
	37	1
	47	1
	54	1
Tempo de conclusão de curso	Até 2 anos	6
	De 2 anos e 1 dia até 6 anos	1
	De 6 anos e 1 dia até 10 anos	2
	De 10 anos e 1 dia até 15 anos	2
	Mais de 15 anos e 1 dia	1
Tempo de experiência na área	Até 1 ano	2
	De 1 ano e 1 dia até 2 anos	2
	De 2 anos e 1 dia até 3 anos	1
	De 3 anos e 1 dia até 4 anos	1
	De 4 anos e 1 dia até 5 anos	1
	Mais de 5 anos e 1 dia	5
Formação complementar	Não realizou nenhum curso de formação complementar	1
	Cursos de curta duração e de atualização	19
	Cursos de especialização lato sensu (360 horas)	6
	Mestrado profissionalizante	2
	Curso de especialização stricto sensu (mestrado)	1
	Curso de especialização stricto sensu (doutorado)	0
Área a qual está vinculado	Vínculo com a área técnica	0
	Vínculo com a área de planejamento	1
	Vínculo com a área de RH ou Gestão de Pessoas	8
	Cargo de gerência	3
	Outros (Consultoria)	3
	Outros (Proprietário de clínica de avaliação - DETRAN)	1

Em relação aos cursos de formação complementar realizados, a tabela a seguir demonstra o tipo de curso e o número de sujeitos que os realizaram. Do total de 12 sujeitos, dez registraram a realização de mais de um curso. Foram listados 26 cursos diferentes e o único tipo de curso que não apareceu citado nenhuma vez foi o curso de Doutorado. A grande maioria dos cursos mencionados foi caracterizada como cursos de curta duração e atualização. Como havíamos mencionado anteriormente, apenas um sujeito afirmou não ter feito nenhum tipo de formação complementar para atuar na área.

O curso de curta duração e atualização em Gestão de Pessoas foi o único mencionado por três sujeitos, demonstrando uma tendência em acompanhar a mudança de nomenclatura da área

que cuida da administração de pessoal nas organizações. Alguns autores consultados para esta pesquisa mencionam que a área denominada de Recursos Humanos tem passado por uma ampliação em relação ao seu foco de interesses e atividades desenvolvidas, passando a se chamar Gestão de Pessoas.

A tabela 2 permite visualizar os tipos de curso realizados como formação complementar:

Tabela 2
Tipos de curso de formação complementar

Categorias	Subcategorias	Número de sujeitos
Curso de curta duração e atualização	PMK	1
	Gestão de Pessoas	3
	Técnicas de recrutamento e seleção	1
	Consultoria em ergonomia	1
	Treinamento	1
	Recursos Humanos	1
	Psicologia Organizacional	1
	Gestão de Pessoas e comportamento	1
	Dinâmica de grupo	1
	Acompanhamento de pessoal	1
	Testes psicológicos	1
	Gestão estratégica de negócios	1
	Gestão empresarial	1
	Avaliação psicológica	1
	Gestão de projetos	1
	Desenvolvimento interpessoal	1
	Terapia comportamental como suporte ao trabalhador	1
Cursos de especialização <i>lato sensu</i> (360 horas)	Saúde Mental	1
	Psicodiagnóstico	1
	Gestão de Pessoas	1
	Metodologia e didática do ensino superior	1
	Psicologia do trânsito	1
	Gestão estratégica de RH	1
Mestrado profissionalizante	Administração de empresas	1
	Liderança e gestão de pessoas	1
Curso de especialização <i>stricto sensu</i> (mestrado)	Educação	1
Curso de especialização <i>stricto sensu</i> (doutorado)	0	0

Sobre as principais atividades realizadas pelos sujeitos, as respostas confirmaram que o conjunto de atividades realizadas pelos psicólogos que atuam na área segue as mesmas tendências apontadas nas pesquisas do CFP (1988), sendo que as quatro primeiras atividades que foram mencionadas com maior frequência pelos participantes do préteste seguem exatamente a sequência das atividades listadas na pesquisa do CFP (1988). Desta forma, as atividades de

recrutamento e seleção permanecem ainda como o primeiro grande bloco de atividades desempenhadas pelos psicólogos, seguidas das atividades de qualificação profissional, acompanhamento de pessoal, avaliação de desempenho. O que aparece de diferença em relação à pesquisa do CFP (1988) são as atividades vinculadas à saúde do trabalhador (organização da SIPAT – semana interna de prevenção de acidentes de trabalho; participação como membro da CIPA – comissão interna de prevenção de acidentes e controle de exames periódicos), qualidade de vida e melhoria das condições de trabalho e ergonomia, atividades que nem eram mencionadas naquela pesquisa. O conjunto das atividades desenvolvidas pelos psicólogos é exposto na tabela 3:

Tabela 3
Atividades realizadas

Categorias	Número de sujeitos	Média
Recrutamento e seleção	11	91,7
Qualificação profissional: treinamento e desenvolvimento	8	66,7
Acompanhamento de pessoal	5	41,7
Avaliação de desempenho	4	33,3
Pesquisa de clima organizacional	3	25,0
Desenvolvimento organizacional	3	25,5
Intervenção psicológica	2	16,7
Avaliação psicológica	2	16,7
Entrevistas de desligamento	2	16,7
Eventos comemorativos	2	16,7
Atividades docentes	2	16,7
Motivação	2	16,7
Organização de SIPAT (Semana interna de acidentes de trabalho)	2	16,7
Participação como membro da CIPA (Comissão interna de prevenção de acidentes)	1	8,3
Qualidade de vida e melhoria das condições de trabalho	1	8,3
Ergonomia	1	8,3
Controle de exames periódicos	1	8,3
Pesquisa sobre saúde do trabalhador	1	8,3
Ouvidoria	1	8,3
Plano de cargos e salários	1	8,3
Planejamento estratégico organizacional	1	8,3
Integração de empregados à empresa	1	8,3
Processo de comunicação organizacional	1	8,3
Processo de reestruturação organizacional	1	8,3
Processo de contratação de pessoal	1	8,3
Organização e controle de dados funcionais	1	8,3
Setor de reclamações	1	8,3

De forma geral, o que se pode observar das três tabelas apresentadas até agora é que a metade dos sujeitos do préteste possui pouco tempo de formados (até dois anos). A maioria está

vinculada à área de recursos humanos e com exceção de um sujeito, os demais já realizaram um ou mais cursos de formação complementar. De forma geral, estão voltados para o desempenho das atividades tradicionais de recrutamento, seleção e qualificação profissional (treinamento e desenvolvimento). As atividades voltadas para a saúde do trabalhador aparecem com menor frequência no conjunto de atividades mencionadas.

Tais dados representam tendências históricas do modelo de atuação do psicólogo a serem verificadas na pesquisa empírica posterior. Dentre tais tendências, podemos mencionar:

- 1) Que os modelos de atuação de psicólogos nas organizações parece manter-se vinculado prioritariamente às atividades tradicionais de seleção do trabalhador e adequação da mão-de-obra;
- 2) Que o psicólogo nas organizações permanece vinculado prioritariamente à área denominada de Administração de Recursos Humanos;
- 3) Que dentre as demais atividades mencionadas pelos psicólogos, aparece um número considerável de atividades vinculadas ao controle do trabalhador (avaliação de desempenho, intervenção psicológica, avaliação psicológica, motivação, integração de empregados à empresa, controle de exames periódicos, processo de contratação de pessoal e organização e controle de dados funcionais).
- 4) Que parece ainda pequeno o envolvimento dos psicólogos que atuam em organizações com as atividades voltadas para a saúde do trabalhador.

2.2 Formulário de avaliação do préteste:

Dentre os 12 sujeitos participantes do préteste apenas um não respondeu ao formulário de avaliação das afirmativas que compunham a escala Psicologia do Trabalho e Tecnologia. A seguir, apresentamos cada uma das afirmativas da escala com as respectivas avaliações feitas pelos participantes e os comentários feitos:

1 - O trabalho realizado com sacrifício e esforço é o mais gratificante.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela houve a sugestão de reformulação de um participante: “A frase poderia ser: o trabalho realizado com dedicação é mais gratificante” (S7)”.

2 - O sistema capitalista é o mais adequado à sociedade devido à tendência inata do ser humano em competir.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 81,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 18,1% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “O sistema capitalista condiciona o ser humano à competir (S9)”.

3 - Na sociedade atual já não há mais a exploração do trabalhador.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve a sugestão de reformulação de um participante: “Na sociedade atual não há exploração do trabalhador (S7)”.

4 - O avanço científico e tecnológico torna o trabalhador mais livre do que antigamente.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 72,6% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 27,2% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “O avanço científico e tecnológico torna o trabalhador menos livre e com maior compromisso (S9)”.

5 - O trabalho é a melhor forma do indivíduo contribuir com a sociedade.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 81,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 18,1% dos participantes. Para ela houve o comentário de dois participantes: “O trabalho é uma excelente forma do indivíduo contribuir para a sociedade (S7)” e “A contribuição para a sociedade tem seu início na participação social e o trabalho é uma dessas formas (S9)”.

6 - Cabe ao psicólogo cuidar das relações entre as pessoas no trabalho para promover um ambiente acolhedor e divertido.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “É papel do psicólogo realizar ações que promovam uma maior integração entre as pessoas, tornando o ambiente de trabalho mais agradável e prazeroso (S7)”.

7 - As atividades de qualificação do trabalhador devem focar exclusivamente as capacidades e habilidades específicas para o desempenho das tarefas e para o alcance dos objetivos organizacionais.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 81,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 18,1% dos participantes. Para ela não houve nenhum comentário.

8 - Os psicólogos são responsáveis por preparar as pessoas para atenderem às necessidades organizacionais.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve o comentário de um

participante: “É papel do psicólogo realizar programas de treinamento para capacitar as pessoas para atenderem às necessidades organizacionais (S7)”.

9 - Se cada um cuidasse mais de seus problemas, o mundo seria melhor.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

10 - Os bons trabalhadores não participam de movimentos grevistas, pois isso só prejudica a carreira.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

11 - A maior dificuldade na implantação de programas de avaliação de desempenho é a falta de maturidade generalizada de empregados e chefes.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “Que tipo de maturidade? (S10)”.

12 - O atendimento psicoterápico do trabalhador é uma boa alternativa para resolver problemas que o indivíduo não consegue superar e que são decorrentes do trabalho.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

13 - As dificuldades de adaptação do homem ao trabalho ocorrem mais por causa de resistências individuais do trabalhador do que pelas exigências impostas pelo aumento da produtividade do trabalho.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

14 - Os psicólogos oferecem apoio aos gerentes para lidarem com os problemas decorrentes das resistências e falta de comprometimento dos trabalhadores.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 72,6% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 27,2% dos participantes. Para ela houve o comentário de dois participantes: “Os psicólogos trabalham em parceria com a gerência para lidarem com os problemas decorrentes das resistências e falta de comprometimento dos trabalhadores (S7)” e “Não é somente para os gerentes (S9)”.

15 - A utilização de variadas técnicas psicológicas no processo de seleção traz a vantagem de evidenciar características do candidato que ajudam a prever, com maior precisão e infalibilidade, seus comportamentos e desempenhos futuros.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

16 - As atividades voltadas para a saúde do trabalhador são boas estratégias para o psicólogo combater os acidentes de trabalho e as faltas dos trabalhadores, uma vez que estas questões têm gerado prejuízos à produtividade e às organizações.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 81,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 18,1% dos participantes. Para ela houve a sugestão de um participante: “substituir “boas estratégias” por boas ferramentas (S7)”.

17 - Os princípios éticos e morais devem ser adaptados às necessidades sociais.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 81,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 18,1% dos participantes. Para ela não houve nenhum comentário.

18 - Para se dar bem na vida profissional, não é suficiente a capacidade, mas, principalmente, a sorte.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “Vida profissional não é sorte, é apenas boa formação (S9)”.

19 - Com os recursos científicos e tecnológicos de hoje, somos mais felizes que antigamente.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

20 - O problema do trabalhador brasileiro é a sua falta de qualificação, ou seja, falta competência técnica.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

21 - O psicólogo busca desenvolver nos trabalhadores suas capacidades de pensar o futuro da organização, comprometendo-se com ela.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

22 - A liberdade de escolha humana se dá pelo dinheiro.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “muito confusa, deve ser retirada” por 9,0% dos participantes. Para ela não houve nenhum comentário.

23 - Nas situações de acidentes de trabalho é de fundamental importância que o psicólogo trabalhe com o foco no sujeito acidentado, identificando seus comportamentos de risco, predisposições individuais ao acidente e elementos da história pessoal que levaram ao acidente.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela não houve nenhum comentário.

24 - A felicidade pessoal deve ser medida principalmente pelo sucesso profissional.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “A satisfação pessoal está vinculada ao sucesso profissional (S7)”.

25 - A avaliação de desempenho é um bom instrumento para sistematizar dados sobre o desempenho dos trabalhadores que indiquem quem são os mais comprometidos com o trabalho e com a organização e quem são os trabalhadores que possuem problemas com o trabalho, com os colegas e com as chefias.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 81,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes e um participante não avaliou esta afirmativa. Para ela houve a sugestão de um participante: “substituir “sistematizar” avaliar (S7)”.

26 - Para manter o emprego é natural fazermos coisas que não gostamos e que não concordamos.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 81,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 18,1% dos participantes. Para ela houve a sugestão de dois participantes: “substituir “natural” por comum (S7)” e o comentário de S9 é ilegível.

27 - De modo geral, os problemas organizacionais estão vinculados à imaturidade das pessoas e a dificuldade que têm em assumir responsabilidades.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

28 - Devido à grande quantidade de pessoas desempregadas é possível encontrar candidatos a emprego muito bem preparados e bastante adequados às necessidades da organização.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

29 - O principal responsável pela qualificação profissional é o próprio trabalhador.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

30 - As atividades de qualificação profissional devem ter como objetivos a constante superação dos limites individuais e grupais dos membros de uma organização na busca do sucesso profissional.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

31 - As questões relacionadas à exploração do trabalhador são problemas do sistema capitalista, do dono da empresa e da própria empresa e não interferem no trabalho do psicólogo.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 81,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes e um participante não avaliou esta afirmativa. Para ela houve o comentário de dois participantes: “A frase está clara, mas deveria ser retirada (S7)”. O comentário de S9 está ilegível.

32 - A maior possibilidade de conquista de autonomia do homem ocorre por meio do trabalho.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

33 - Trabalhadores com maiores capacidades de adaptação às mudanças são os que conquistam maior sucesso.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

34 - A felicidade se deve principalmente à possibilidade de se ter bens materiais.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

35 - O psicólogo busca promover a conciliação entre objetivos individuais e organizacionais.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

36 - O trabalho realizado com sacrifício e esforço é o mais gratificante.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e um participante não avaliou esta afirmativa, mas comentou que é igual à primeira afirmativa. Também S7 e S8 comentaram que a pergunta é igual à primeira.

37 - O trabalho é a melhor forma de ascensão social.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

38 - Trabalhadores desatentos se acidentam com mais facilidade.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

39 - Em sua atuação nas organizações o psicólogo deve evocar aspectos lúdicos para melhorar as relações interpessoais no trabalho e, com isso, promover a qualidade do trabalho realizado.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

40 - A atuação dos psicólogos está prioritariamente voltada para a busca de melhoria das condições e relações de trabalho.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “Os psicólogos têm um importante papel de promover a melhoria das condições e relações de trabalho (S7)”.

41 - Devemos aceitar a realidade tal como ela é, pois as forças do sistema econômico são maiores que qualquer outra coisa.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela não houve nenhum comentário.

42 - É importante avaliar comportamentos e características individuais dos trabalhadores ao longo de sua vida laboral para identificar possíveis patologias e comportamentos desviantes que necessitam de correção e direcionamento para a execução do trabalho.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

43 - O psicólogo desenvolve um importante trabalho ao promover a integração das pessoas nas organizações, envolvendo a todos no alcance de objetivos comuns.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

44 - As pessoas que protestam contra a sociedade são fracassadas, pois não se ajustaram à vida em comunidade.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela houve o comentário de um participante: “Está clara, mas acho que não tem necessidade de colocar esta frase (S7)”.

45 - A formação mais adequada a ser oferecida nas empresas, hoje em dia, deve ser a formação voltada para o desenvolvimento de habilidades e competências para o trabalho.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve a sugestão de um participante: “Uma importante formação a ser oferecida nas empresas hoje em dia é a formação voltada para o desenvolvimento de habilidades e competências para o trabalho (S7)”.

46 - Para se dar bem na vida profissional, não é suficiente a capacidade, mas, principalmente, as boas relações com chefes.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

47 - O sucesso no trabalho depende exclusivamente do esforço de cada um.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 81,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 18,1% dos participantes. Para ela houve o comentário de dois participantes: “O sucesso no trabalho depende muito do esforço de cada um (S7)” e “O sucesso no trabalho depende de vários fatores organizacionais (S9)”.

48 - Nesta sociedade o trabalho valoriza e dignifica o homem.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

49 - No capitalismo é que existem as maiores possibilidades de liberdade dos indivíduos.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “No capitalismo o homem torna-se escravo da matéria. Não há liberdade (S9)”.

50 - Em algumas ocasiões, os fins justificam os meios.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e um participante comentou que está muito vaga (S10)”.

51 - Administrar e resolver os conflitos entre pessoas e grupos nas organizações com o objetivo de evitar prejuízos ao processo de trabalho é um importante aspecto da atuação do psicólogo.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

52 - O psicólogo avalia os impactos gerados pelas tecnologias de gestão aos trabalhadores para então decidir sobre sua implantação nas organizações.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “Ainda não fazemos isso (S8)”.

53 - O trabalhador que possui os melhores desempenhos é aquele que está preparado para lutar, competir com os colegas e se superar.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos. Para ela houve a sugestão de reformulação de um participante: “O trabalhador que possui o melhor desempenho é aquele que está mais preparado para se desenvolver (S7)”.

54 - Atualmente são relevantes as inovações na área de qualificação profissional que envolvam competições e gincanas entre grupos de pessoas de uma organização e que requeiram dos competidores esforço e capacidades físicas.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela não houve nenhum comentário.

55 - No capitalismo, o homem é dono de seu próprio destino e depende dele, principalmente o sucesso na vida.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela não houve nenhum comentário.

56 - O maior problema em relação aos acidentes de trabalho são os comportamentos inseguros do trabalhador.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve a sugestão de reformulação de um participante: “Um dos maiores problemas em relação aos acidentes de trabalho são os comportamentos inseguros do trabalhador (S7)”.

57 - O que realmente importa é ser competente, conhecer o serviço, sem se importar com o que acontece com os outros colegas.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

58 - O trabalhador comprometido com o trabalho e com a empresa está disposto a exceder sua jornada diária de trabalho para atender às necessidades da organização.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve a sugestão de reformulação de um participante: “O trabalhador comprometido com o trabalho e com a empresa é aquele que demonstra-se disponível quando necessário, a exceder sua jornada diária de trabalho para atender às necessidades da empresa (S7)”.

59 - O psicólogo oferece importantes contribuições no desenvolvimento de trabalhadores competitivos e comprometidos com o desenvolvimento organizacional.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

60 - Um trabalhador que tem maturidade é aquele que sabe separar problemas pessoais e problemas do trabalho para que sua vida pessoal não afete seu desempenho e produtividade.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “Deve ser reformulada pelo fato de que não é possível desvincular o trabalho da vida pessoal” (S4)”.

61 - O trabalho possibilita aos indivíduos amplas possibilidades de realização pessoal.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

62 - As técnicas psicológicas são utilizadas nas organizações como instrumentos que possibilitam a melhora nas relações humanas entre as pessoas e grupos através de mudanças nos relacionamentos que independem do contexto organizacional.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e um participante não respondeu. Para ela não houve nenhum comentário.

63 - O trabalho, na forma como está organizado na sociedade, é uma atividade em que as pessoas têm possibilidades de serem livres para expressar a criatividade e seus conhecimentos.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

64 - O psicólogo deve motivar os indivíduos para o trabalho e execução das tarefas mesmo que as condições de trabalho não sejam as mais adequadas.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “É papel do psicólogo motivar os indivíduos para o trabalho e execução das tarefas (S7)”.

65 - Obediência e humildade são as melhores atitudes do trabalhador.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela não houve nenhum comentário.

66 - Um dos maiores problemas da seleção de pessoal é que a maioria das pessoas busca um emprego e não um trabalho.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes e para ela não houve nenhum comentário.

67 - É de fundamental importância nas organizações a ajuda dos psicólogos àqueles trabalhadores que precisem superar problemas pessoais que estejam representando obstáculos ao desempenho do trabalho.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “É de fundamental importância nas organizações a ajuda dos psicólogos àqueles trabalhadores que precisarem superar problemas pessoais que estejam dificultando seu desempenho no trabalho (S7)”.

68 - A atividade de avaliação de desempenho é uma forma adequada de comparar os desempenhos dos indivíduos aos padrões de desempenho considerados ideais pelas organizações e, com isso, buscar sempre melhorar o desempenho do indivíduo.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela não houve nenhum comentário.

69 - O lazer gostoso acontece depois do dever cumprido.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 90,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 9,0% dos participantes. Para ela não houve nenhum comentário.

70 - Avaliar o desempenho dos trabalhadores é importante para identificar os fracassos e os sucessos na vida profissional de cada trabalhador.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 100% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “Avaliar o desempenho dos trabalhadores é importante para identificar as dificuldades e progressos na vida profissional de cada trabalhador (S7)”.

71 - O lazer é uma recomposição de forças para a volta ao trabalho.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 81,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 18,1% dos participantes. Para ela houve o comentário de dois participantes: “O lazer é uma forma de descontração e recomposição de forças para a volta ao trabalho (S7)” e “O lazer é uma recomposição de energias para retornar ao trabalho (S9)”.

72 - A característica mais importante a ser buscada nos candidatos a emprego atualmente é a competitividade que se expressa na disposição para lutar contra os demais candidatos na disputa pela vaga, bem como as armas e estratégias que utiliza para vencer.

Esta afirmativa foi avaliada como “clara” por 81,8% dos participantes e como “um pouco confusa, deve ser reformulada” por 18,1% dos participantes. Para ela houve o comentário de um participante: “A competitividade não soa como disputa, mas como competência (S9)”.

Ao final de dois formulários, registram-se as seguintes avaliações gerais: “Todas as questões foram bastante claras e objetivas. Só tive a impressão de me deparar com algumas repetidas, não sei se é proposital. Considero todas fundamentais para um bom resultado na

pesquisa realizada (S3)” e também “Questionário muito grande! Havia mesmo a necessidade de tantas perguntas? Algumas eram repetitivas (S10)”.

Quanto aos sujeitos que manifestaram o maior número de sugestões e comentários (S7 e S9) faremos algumas observações.

O participante S7 é do sexo feminino, 26 anos, formada há dois anos e com experiência na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho superior a quatro anos, o que leva a supor que suas experiências anteriores à conclusão da graduação em Psicologia estejam vinculadas a estágios na área.

Esta participante realizou cursos de curta duração e de atualização nas áreas de Gestão de Pessoas, Recursos Humanos, Gestão Empresarial e Gestão de Projetos e ocupa o cargo de Coordenadora de RH. Sobre seus comentários em relação às afirmativas que compõem a escala Psicologia do Trabalho e Tecnologia observamos quatro grupos de comentários e sugestões:

1 – Em um primeiro grupo, algumas de suas discordâncias estão vinculadas à forma de apresentação da proposição e não propriamente ao conteúdo apresentado (um; três; cinco; 14; 16; 24; 25; 26; 36; 45; 47; 53; 58; 67; 70 e 71). As reformulações propostas parecem buscar maior adequação de terminologias em consonância com a linguagem comum à gestão sem, no entanto, reformular ou alterar o sentido da afirmativa.

2 – Um segundo grupo (seis; oito; 40 e 64) parece propor reformulações mais assertivas em relação ao papel do psicólogo nas organizações, sua atuação e importância, mas também não estão presentes questionamentos em relação ao sentido dado à afirmativa.

3 – Um terceiro grupo (31 e 44) manifesta sua clara oposição em relação aos elementos da proposição que sugerem concordância à ideologia da racionalidade tecnológica. Para estas duas proposições a participante manifesta sua discordância total na escala e sugere no formulário de avaliação das afirmativas que estas sejam retiradas do instrumento de pesquisa.

4 – Um último grupo de comentários e sugestões (47 e 56) parece discordar da intensidade com a qual a afirmativa expressa uma posição ou opinião, mas não há uma discordância quanto ao conteúdo.

O participante S9 é do sexo masculino, formado há mais de 15 anos e com experiência na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho superior a cinco anos. Realizou inúmeros cursos de atualização, especialização *lato sensu* e mestrado na área de educação. As informações do Questionário de Dados Pessoais e Profissionais sugerem que ele possui vínculo com mais de uma organização simultaneamente, exercendo função de gerenciamento em áreas vinculadas ao controle e planejamento. Em relação à participante anteriormente apresentada, este outro

participante faz um número menor de comentários e sugestões em relação às afirmativas da escala e também observamos certos agrupamentos, neste caso, em número de três:

- 1 – Num primeiro grupo (dois; quatro; 47 e 49) discorda totalmente da proposição apresentada e apresenta argumentos que justificam sua oposição ao conteúdo apresentado.
- 2 – Num segundo grupo (cinco e 14) apresenta uma discordância parcial em relação à proposição, mas em seus comentários a discordância também parece estar mais ligada à intensidade com a qual a afirmativa expressa uma posição ou opinião do que em relação ao conteúdo.
- 3 – Num terceiro grupo (18; 71 e 72) discorda de alguns aspectos apresentados nas proposições, mas apresenta reformulação e argumentações que não se afastam de aspectos da ideologia da racionalidade tecnológica.

Em duas proposições em que manifesta sua discordância total (26 e 31), os comentários estavam ilegíveis.

2.3 Resultado da análise estatística para a validação das escalas

Buscando validar as escalas elaboradas para esta pesquisa realizamos um estudo estatístico dos dados obtidos no préteste. Nesse estudo verificamos o grau de associação entre as variáveis (itens ou afirmativas) das escalas e a confiabilidade dos resultados obtidos a partir da aplicação das mesmas. Para a realização desse estudo estatístico utilizamos o programa *SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows – versão 13.0*.

Segundo Levin (1987), o grau de associação entre as variáveis (correlação que se observa entre os itens ou afirmativas e a escala) é dado pelo coeficiente de correlação de postos de *Spearman (rs)*. O autor explica que o valor do coeficiente de correlação é tanto mais forte quanto seu valor absoluto se aproxima do valor um, o que indica significativa associação linear entre as variáveis. Ao contrário, quando o valor absoluto se aproxima do valor zero, a associação linear entre as variáveis é não significativa, ou seja, é fraca ou nenhuma. O valor crítico para a correlação da escala Psicologia do Trabalho e Tecnologia correspondeu a 0,576. Isso implica que valores iguais ou superiores a esse *rs* crítico (0,576) serão considerados associações significativas.

Foram realizadas as correlações de Spearman (SPSS 13.0) com o objetivo de selecionar as variáveis (itens ou afirmativas) que apresentassem as correlações mais significativas com a

escala. Permaneceram os itens ou afirmativas que apresentaram nível de significância (α) de 0,05 e excluídos os demais itens².

Para se estimar a confiabilidade dos resultados obtidos, calculou-se o coeficiente Alpha de Cronbach de cada uma das escalas, que é o coeficiente que mede o grau de consistência interna de uma escala, ou seja, a homogeneidade dos componentes de uma escala. Quanto mais o valor do coeficiente for próximo de um, maior a coerência interna da escala e, por isso, maior a sua fidedignidade (Cooper e Schindler, 2003).

Todas as subescalas apresentaram coeficientes significativos de confiabilidade: subescala T (concepção de trabalho e de trabalhador) – nove itens = 0,882; subescala RT (ideologia da racionalidade tecnológica) – nove itens = 0,876; subescala AP (atuação de psicólogos) – seis itens = 0,778 e subescala CT (controle dos trabalhadores) – sete itens = 0,870.

A tabela a seguir apresenta o grau de confiabilidade das escalas:

Tabela 4
Coeficientes Alpha de Cronbach das escalas T (concepção de trabalho e de trabalhador); RT (ideologia da racionalidade tecnológica); AP (atuação de psicólogos) e CT (controle dos trabalhadores)

	Ideologia da racionalidade tecnológica	Atuação de Psicólogos	Controle dos trabalhadores	Concepção de trabalho e de trabalhador
Alpha	0,876	0,778	0,870	0,882

Os resultados obtidos por meio da extração do coeficiente de correlação bivariada de Spearman (r_s) e do coeficiente Alpha de Cronbach das escalas foram considerados indicadores adequados para a validação das escalas. A partir dos dados obtidos da análise estatística, configurou-se novo instrumento de pesquisa para a pesquisa empírica (Anexo C), depois de confirmada sua validade estatística.

2.3.1 Itens da subescala RT: ideologia da racionalidade tecnológica

1 – Afirmativa 50 – Em algumas ocasiões, os fins justificam os meios.

² Do total de 71 afirmativas que compunha a escala inicial foram eliminadas 45, distribuídas nas seguintes escalas: T (concepção de trabalho e de trabalhador): 48, 32, 63, 57, 33 e 38; RT (ideologia da racionalidade tecnológica): 27, 56, 45, 13, 26, 71, 37, 47, 41, 69, 19, 44, 9, 46, 22, 34 e 17; MA (modelo de atuação): 52, 39, 43, 8, 21, 59, 67, 14 e 31, CT (controle dos trabalhadores): 66, 72, 15, 28, 54, 30, 7, 62, 12 e 70.

- 2 – Afirmativa 27 - De modo geral, os problemas organizacionais estão vinculados à imaturidade das pessoas e a dificuldade que têm em assumir responsabilidades.
- 3 – Afirmativa 46- Para se dar bem na vida profissional, não é suficiente a capacidade, mas, principalmente, as boas relações com chefes.
- 4 – Afirmativa 56 - O maior problema em relação aos acidentes de trabalho são os comportamentos inseguros do trabalhador.
- 5 – Afirmativa 45 - A formação mais adequada a ser oferecida nas empresas, hoje em dia, deve ser a formação voltada para o desenvolvimento de habilidades e competências para o trabalho.
- 6 – Afirmativa 13 - As dificuldades de adaptação do homem ao trabalho ocorrem mais por causa de resistências individuais do trabalhador do que pelas exigências impostas pelo aumento da produtividade do trabalho.
- 7 – Afirmativa 26 – Para manter o emprego é natural fazermos coisas que não gostamos e que não concordamos.
- 8 – Afirmativa 71 – O lazer é uma recomposição de forças para a volta ao trabalho.
- 9 – Afirmativa 37 – O trabalho é a melhor forma de ascensão social.
- 10 – Afirmativa 47 - O sucesso no trabalho depende exclusivamente do esforço de cada um.
- 11 – Afirmativa 41 - Devemos aceitar a realidade tal como ela é, pois as forças do sistema econômico são maiores que qualquer outra coisa.
- 12 – Afirmativa quatro - O avanço científico e tecnológico torna o trabalhador mais livre do que antigamente.
- 13 – Afirmativa 69 - O lazer gostoso acontece depois do dever cumprido.
- 14 – Afirmativa 19 - Com os recursos científicos e tecnológicos de hoje, somos mais felizes que antigamente.
- 15 – Afirmativa 29 - O principal responsável pela qualificação profissional é o próprio trabalhador.
- 16 – Afirmativa 44 - As pessoas que protestam contra a sociedade são fracassadas, pois não se ajustaram à vida em comunidade.
- 17 – Afirmativa 49 - No capitalismo é que existem as maiores possibilidades de liberdade dos indivíduos.
- 18 – Afirmativa dois - O sistema capitalista é o mais adequado à sociedade devido à tendência inata do ser humano em competir.
- 19 – Afirmativa nove - Se cada um cuidasse mais de seus problemas, o mundo seria melhor.
- 20 – Afirmativa 55 - No capitalismo, o homem é dono de seu próprio destino e depende dele, principalmente o sucesso na vida.

- 21 – Afirmativa 46 - Para se dar bem na vida profissional, não é suficiente a capacidade, mas, principalmente, a sorte.
- 22 – Afirmativa 22 - A liberdade de escolha humana se dá pelo dinheiro.
- 23 – Afirmativa 20 - O problema do trabalhador brasileiro é a sua falta de qualificação, ou seja, falta competência técnica.
- 24 – Afirmativa 34 - A felicidade se deve principalmente à possibilidade de se ter bens materiais.
- 25 – Afirmativa 24 - A felicidade pessoal deve ser medida principalmente pelo sucesso profissional.
- 26 – Afirmativa 17 - Os princípios éticos e morais devem ser adaptados às necessidades sociais.

No conjunto de 26 itens que compõem a subescala RT, as opções de escore um (concordo totalmente) e dois (concordo parcialmente), indica a adaptação do sujeito em relação aos valores existentes na sociedade; sua incapacidade de pensar as contradições presentes na sociedade e as possibilidades de transformação da realidade atual. Indica também sua concordância aos estereótipos determinados pela atual forma de organização da sociedade no que diz respeito à forma de organização do trabalho, bem como sua concordância em relação às relações de trabalho estruturadas a partir da dominação e exploração do trabalhador. Nas afirmativas estão presentes as ideias de sucesso ou insucesso profissional vinculadas exclusivamente ao indivíduo; a formação convertida em formação para o trabalho e o lazer como preparação para a retomada do trabalho; a concepção de que boa parte dos problemas organizacionais está vinculada ao descuido do trabalhador, sua falta de preparo e qualificação; à aceitação incondicional da forma capitalista de organização da sociedade e de suas promessas de sucesso, felicidade e liberdade através do trabalho e aceitação da realidade atual. As opções de escore três (discordo parcialmente) ou quatro (discordo totalmente) indicam a forma inversa de pensamento e a discordância dos sujeitos em relação à padronização imposta pela sociedade unidimensional; demonstram sua resistência em relação a uma vida administrada. A tabela a seguir apresenta o resultado do préteste para cada item da subescala.

Tabela 5
Subescala RT¹: teste de coeficiente de correlação

Item	Correlação
50	0,611*
27	0,228
46	0,789*
56	0,519
45	0,395
13	0,499
26	0,239
71	0,560
37	0,460
47	0,225
41	0,565
4	0,657*
69	0,399
19	0,154
29	0,665*
44	0,450
49	0,659*
2	0,745*
9	0,438
55	0,656*
46	0,526
22	0,522
20	0,708*
34	0,385
24	0,704*
17	0,420

Fonte: tabela elaborada a partir dos estudos de Levin (1987).

Nota¹: Escala validada a partir da participação de 12 sujeitos.

*: r_s (crítico) = 0,576, significativa a 0,05

De acordo com a tabela 5 pode-se verificar que na subescala RT os coeficientes de correlação obtidos nos itens (variáveis) 50, 46, 4, 29, 49, 2, 55, 20 e 24 apresentam valores de correlação positiva em relação aos demais itens. Foram eliminados os itens 27, 56, 45, 13, 26, 71, 37, 47, 41, 69, 19, 44, 9, 46, 22, 34 e 17 por não apresentarem valores de correlação positiva em relação aos demais itens (variáveis).

Após a fase de préteste foram acrescentadas mais três afirmativas na subescala RT e que aparecem na escala Psicologia do Trabalho e Tecnologia (Anexo C - Modelo do Instrumento de Pesquisa) como afirmativas de números dois, 20 e 40. Tais questões têm o objetivo de atender ao interesse da pesquisadora no que se refere às discussões desenvolvidas por Sass (1988) e apresentadas na introdução deste texto a respeito do tensionamento que se estabelece entre ciência e profissão e das decorrentes análises parciais que compõem este tensionamento, o que

acabaria por promover um movimento de buscar um culpado ou “depositário do insucesso” para tal questão. Além disso, a oposição entre a vida acadêmica do psicólogo e sua atuação prática demonstra a separação entre construção de conhecimento crítico e reflexivo e a atividade prática de trabalho, apontando para a impossibilidade quase total em pensar criticamente o trabalho e alterar sua organização na atual forma de organização social. O acréscimo das questões foi sugerido nas discussões promovidas no exame de qualificação com o objetivo de assegurar que tais questionamentos estivessem adequadamente contemplados na versão final do instrumento de investigação.

2.3.2 Itens da subescala AP: atuação dos psicólogos

- 1 – Afirmativa 64 – O psicólogo deve motivar os indivíduos para o trabalho e execução das tarefas mesmo que as condições de trabalho não sejam as mais adequadas.
- 2 – Afirmativa 16 – As atividades voltadas para a saúde do trabalhador são boas estratégias para o psicólogo combater os acidentes de trabalho e as faltas dos trabalhadores, uma vez que estas questões têm gerado prejuízos à produtividade e às organizações.
- 3 – Afirmativa 35 – O psicólogo busca promover a conciliação entre objetivos individuais e organizacionais.
- 4 – Afirmativa 51 – Administrar e resolver os conflitos entre pessoas e grupos nas organizações com o objetivo de evitar prejuízos ao processo de trabalho é um importante aspecto da atuação do psicólogo.
- 5 – Afirmativa seis – Cabe ao psicólogo cuidar das relações entre as pessoas no trabalho para promover um ambiente acolhedor e divertido.
- 6 – Afirmativa 52 - O psicólogo avalia os impactos gerados pelas tecnologias de gestão aos trabalhadores para então decidir sobre sua implantação nas organizações.
- 7 – Afirmativa 39 – Em sua atuação nas organizações o psicólogo deve evocar aspectos lúdicos para melhorar as relações interpessoais no trabalho e, com isso, promover a qualidade do trabalho realizado.
- 8 – Afirmativa 43 - O psicólogo desenvolve um importante trabalho ao promover a integração das pessoas nas organizações, envolvendo a todos no alcance de objetivos comuns.
- 9 – Afirmativa oito - Os psicólogos são responsáveis por preparar as pessoas para atenderem às necessidades organizacionais.
- 10 – Afirmativa 40 – A atuação dos psicólogos está prioritariamente voltada para a busca de melhoria das condições e relações de trabalho.

11 – Afirmativa 21 – O psicólogo busca desenvolver nos trabalhadores suas capacidades de pensar o futuro da organização, comprometendo-se com ela.

12 – Afirmativa 59 – O psicólogo oferece importantes contribuições no desenvolvimento de trabalhadores competitivos e comprometidos com o desenvolvimento organizacional.

13 – Afirmativa 67 – É de fundamental importância nas organizações a ajuda dos psicólogos àqueles trabalhadores que precisem superar problemas pessoais que estejam representando obstáculos ao desempenho do trabalho.

14 – Afirmativa 14 – Os psicólogos oferecem apoio aos gerentes para lidarem com os problemas decorrentes das resistências e falta de comprometimento dos trabalhadores.

15 – Afirmativa 31 - As questões relacionadas à exploração do trabalhador são problemas do sistema capitalista, do dono da empresa e da própria empresa e não interferem no trabalho do psicólogo.

No conjunto de 15 itens que compõem a subescala AP, as opções de escore um (concordo totalmente) e dois (concordo parcialmente), demonstra que o sujeito concorda com os modelos de atuação tradicionalmente prescritos para os psicólogos nas organizações. Nas afirmativas estão presentes ideias acerca do papel que o psicólogo deve desempenhar para atender aos interesses das organizações; os elementos do cotidiano organizacional que ele deve ser capaz de utilizar em sua atuação; o que ele deve promover para o benefício do trabalho, da empresa e dos trabalhadores; suas responsabilidades e sua importância para a organização das relações de trabalho na sociedade unidimensional. As opções de escore três (discordo parcialmente) ou quatro (discordo totalmente) indicam a discordância do sujeito em relação a um modelo de atuação profissional que atenda exclusivamente aos interesses do capital e da manutenção do conjunto de relações sociais que caracterizam a sociedade atual. A discordância às afirmativas apresentadas demonstra ainda as possibilidades de pensar criticamente sua prática nas organizações, a posição que ocupa no sistema produtivo e ainda a resistência em relação à Psicologia convertida em tecnologia de controle e de dominação. A tabela a seguir apresenta o resultado do préteste para cada item da subescala.

Tabela 6
Subescala AP¹: teste de coeficiente de correlação

Item	Correlação
64	0,763*
16	0,600*
35	0,771*
51	0,662*
6	0,606*
52	0,323
39	0,278
43	0,351
8	0,573
40	0,649*
21	0,510
59	0,364
67	0,122
14	0,417
31	0,469

Fonte: tabela elaborada a partir dos estudos de Levin (1987).

Nota¹: Escala validada a partir da participação de 12 sujeitos.

*: r_s (crítico) = 0,576, significante a 0,05

De acordo com a tabela 6 pode-se verificar que na subescala AP os coeficientes de correlação obtidos nos itens (variáveis) 64, 16, 35, 51, seis e 40 apresentam valores de correlação positiva em relação aos demais itens. Foram eliminados os itens 52, 39, 43, 8, 21, 59, 67, 14 e 31 por não apresentarem valores de correlação positiva em relação aos demais itens (variáveis).

2.3.3 Itens da subescala CT: controle de trabalhadores

A subescala CT está estruturada a partir de um conjunto de atividades que podem ser organizadas em quatro grupos reconhecidos na literatura como aqueles que tradicionalmente caracterizam as práticas desenvolvidas por psicólogos nas organizações e que apontam para a questão do controle dos trabalhadores :

- 1 - As atividades de recrutamento e seleção estão representadas pelas afirmativas 66, 72, 15 e 28.
- 2 - As atividades de qualificação profissional estão representadas pelas afirmativas 54, 30 e sete.
- 3 – As atividades de acompanhamento de pessoal estão representadas pelas afirmativas 42, 23, 62 e 12.
- 4 - As atividades de avaliação de desempenho estão representadas pelas afirmativas 70, 68, 11 e 25.

- 1 – Afirmativa 66 - Um dos maiores problemas da seleção de pessoal é que a maioria das pessoas busca um emprego e não um trabalho.
- 2 – Afirmativa 72 – A característica mais importante a ser buscada nos candidatos a emprego atualmente é a competitividade que se expressa na disposição para lutar contra os demais candidatos na disputa pela vaga, bem como as armas e estratégias que utiliza para vencer.
- 3 – Afirmativa 15 – A utilização de variadas técnicas psicológicas no processo de seleção traz a vantagem de evidenciar características do candidato que ajudam a prever, com maior precisão e infalibilidade, seus comportamentos e desempenhos futuros.
- 4 – Afirmativa 28 – Devido à grande quantidade de pessoas desempregadas é possível encontrar candidatos a emprego muito bem preparados e bastante adequados às necessidades da organização.
- 5 – Afirmativa 54 – Atualmente são relevantes as inovações na área de qualificação profissional que envolvam competições e gincanas entre grupos de pessoas de uma organização e que requeiram dos competidores esforço e capacidades físicas.
- 6 – Afirmativa 30 – As atividades de qualificação profissional devem ter como objetivos a constante superação dos limites individuais e grupais dos membros de uma organização na busca do sucesso profissional.
- 7 – Afirmativa sete - As atividades de qualificação do trabalhador devem focar exclusivamente as capacidades e habilidades específicas para o desempenho das tarefas e para o alcance dos objetivos organizacionais.
- 8 – Afirmativa 42 – É importante avaliar comportamentos e características individuais dos trabalhadores ao longo de sua vida laboral para identificar possíveis patologias e comportamentos desviantes que necessitam de correção e direcionamento para a execução do trabalho.
- 9 – Afirmativa 23 - Nas situações de acidentes de trabalho é de fundamental importância que o psicólogo trabalhe com o foco no sujeito acidentado, identificando seus comportamentos de risco, predisposições individuais ao acidente e elementos da história pessoal que levaram ao acidente.
- 10 – Afirmativa 62 – As técnicas psicológicas são utilizadas nas organizações como instrumentos que possibilitam a melhora nas relações humanas entre as pessoas e grupos através de mudanças nos relacionamentos que independem do contexto organizacional.
- 11 – Afirmativa 12 - O atendimento psicoterápico do trabalhador é uma boa alternativa para resolver problemas que o indivíduo não consegue superar e que são decorrentes do trabalho.
- 12 – Afirmativa 70 – Avaliar o desempenho dos trabalhadores é importante para identificar os fracassos e os sucessos na vida profissional de cada trabalhador.

13 – Afirmativa 68 - A atividade de avaliação de desempenho é uma forma adequada de comparar os desempenhos dos indivíduos aos padrões de desempenho considerados ideais pelas organizações e, com isso, buscar sempre melhorar o desempenho do indivíduo.

14 – Afirmativa 11 – A maior dificuldade na implantação de programas de avaliação de desempenho é a falta de maturidade generalizada de empregados e chefes.

15 – Afirmativa 25 – A avaliação de desempenho é um bom instrumento para sistematizar dados sobre o desempenho dos trabalhadores que indiquem quem são os mais comprometidos com o trabalho e com a organização e quem são os trabalhadores que possuem problemas com o trabalho, com os colegas e com as chefias.

No conjunto de 15 itens que compõem a subescala CT, as opções de escore um (concordo totalmente) e dois (concordo parcialmente), demonstra que o sujeito concorda com as exigências que o sistema produtivo faz ao psicólogo em relação ao controle dos trabalhadores. Nas afirmativas estão expressas algumas idéias sobre a forma de conduzir as atividades de recrutamento e seleção, qualificação profissional, acompanhamento de pessoal e avaliação de desempenho tomando como referência exclusivamente os interesses, objetivos e discurso organizacional. Também estão presentes as ideias de que os problemas em relação ao sucesso ou insucesso destas atividades desenvolvidas pelos psicólogos recaem sobre o trabalhador. As opções de escore três (discordo parcialmente) ou quatro (discordo totalmente) indicam a discordância do sujeito em relação às exigências feitas pelo sistema produtivo em relação ao seu desempenho e também demonstra suas possibilidades de pensar criticamente sua prática nas organizações, a forma como realiza suas atividades e principalmente, a posição que ocupa no sistema produtivo no que se refere ao controle, dominação, docilização e formação do trabalhador. Sua discordância demonstra também sua resistência em relação à Psicologia convertida em tecnologia de controle e de dominação do homem sobre outros homens. A tabela a seguir apresenta o resultado do préteste para cada item da subescala.

Tabela 7
Subescala CT¹: teste de coeficiente de correlação

Item	Correlação
66	0,501
72	0,571
15	0,562
28	0,329
54	0,040
30	0,215
7	0,310
42	0,786*
23	0,653*
62	0,523
12	0,406
70	0,317
68	0,785*
11	0,853*
25	0,769*

Fonte: tabela elaborada a partir dos estudos de Levin (1987).

Nota¹: Escala validada a partir da participação de 12 sujeitos.

*: r_s (crítico) = 0,576, significante a 0,05

De acordo com a tabela 7 pode-se verificar que na subescala CT os coeficientes de correlação obtidos nos itens (variáveis) 42, 23, 68, 11 e 25 apresentam valores de correlação positiva em relação aos demais itens. Os itens 66, 72, 15, 28, 54, 30, sete, 62, 12 e 70 apresentaram valores de correlação positiva em relação aos demais itens (variáveis). No entanto, após a fase de prétestagem foram reestruturadas e mantidas as afirmativas 66, 72, 15, 54, 30 e sete para que pudessem atender aos interesses da pesquisadora. Foram eliminados os itens 28, 62, 12 e 70.

As reformulações foram sugeridas nas discussões promovidas no Exame de Qualificação com o objetivo de assegurar que os questionamentos em relação ao controle dos trabalhadores estivessem adequadamente contemplados na versão final do instrumento de investigação. As afirmativas reformuladas aparecem na escala Psicologia do Trabalho e Tecnologia (Anexo C) respectivamente como afirmativas de números 37, 39, 11, 29, 19 e oito.

2.3.4 Itens da subescala T: concepção de trabalho e de trabalhador

1 – Afirmativa 61 - O trabalho possibilita aos indivíduos amplas possibilidades de realização pessoal.

2 – Afirmativa um - O trabalho realizado com sacrifício e esforço é o mais gratificante.

- 3 - Afirmativa 48 – Nesta sociedade o trabalho valoriza e dignifica o homem.
- 4 – Afirmativa três – Na sociedade atual já não há mais a exploração do trabalhador.
- 5 – Afirmativa 32 – A maior possibilidade de conquista de autonomia do homem ocorre por meio do trabalho.
- 6 – Afirmativa cinco – O trabalho é a melhor forma do indivíduo contribuir com a sociedade.
- 7 – Afirmativa 63 – O trabalho, na forma como está organizado na sociedade, é uma atividade em que as pessoas têm possibilidades de serem livres para expressar a criatividade e seus conhecimentos.
- 8 - Afirmativa 57 - O que realmente importa é ser competente, conhecer o serviço, sem se importar com o que acontece com os outros colegas.
- 9 – Afirmativa 65 - Obediência e humildade são as melhores atitudes do trabalhador.
- 10 – Afirmativa 33 – Trabalhadores com maiores capacidades de adaptação às mudanças são os que conquistam maior sucesso.
- 11 – Afirmativa 60 - Um trabalhador que tem maturidade é aquele que sabe separar problemas pessoais e problemas do trabalho para que sua vida pessoal não afete seu desempenho e produtividade.
- 12 – Afirmativa 53 - O trabalhador que possui os melhores desempenhos é aquele que está preparado para lutar, competir com os colegas e se superar.
- 13 – Afirmativa 38 - Trabalhadores desatentos se acidentam com mais facilidade.
- 14 – Afirmativa 58 – O trabalhador comprometido com o trabalho e com a empresa está disposto a exceder sua jornada diária de trabalho para atender às necessidades da organização.
- 15 – Afirmativa dez – Os bons trabalhadores não participam de movimentos grevistas, pois isso só prejudica a carreira.

Dentre o conjunto de 15 itens que compõem a subescala T, as afirmativas 61, 1, 48, 3, 32, cinco e 63 ao terem as opções de escore um (concordo totalmente) e dois (concordo parcialmente), significa que o sujeito possui um conceito de trabalho em consonância com os valores atribuídos pela ideologia da racionalidade tecnológica e do mundo administrado. Isto quer dizer que são desconsideradas as condições de exploração que caracterizam as relações de trabalho na atual sociedade; que o trabalho tem um fim em si mesmo e que é a partir dele que os indivíduos tornam-se dignos, livres, valorizados e autônomos. Também estão presentes as concepções de que o homem se faz útil pelo trabalho e o princípio do sacrifício como uma necessidade social. As opções de escore três (discordo parcialmente) ou quatro (discordo totalmente) indicam a forma inversa de pensamento e as possibilidades que o sujeito tem para

analisar criticamente a situação do trabalhador e perceber as contradições que fazem parte da atual organização da sociedade e da vida.

Nas afirmativas de número 57, 65, 33, 60, 53, 38, 58 e dez, as opções de escore um ou dois indicam que o sujeito concebe como valores, atitudes e comportamentos desejáveis ou adequados aos trabalhadores e que definem, portanto, um modelo de competência para os mesmos, como sendo aqueles que estão em acordo com a organização da sociedade atual sem questioná-la. Nesse sentido, a visão de trabalhador adequado à sociedade administrava está associada ao individualismo, competitividade, controle, adesão aos princípios e interesses das organizações e a padronização de valores, atitudes e comportamentos. As opções de escores três ou quatro indicam a discordância desta forma de pensar. A tabela a seguir apresenta o resultado do préteste para cada item da subescala.

Tabela 8
Subescala T¹: teste de coeficiente de correlação

Item	Correlação
61	0,598*
1 = 36	0,590*
48	0,292
3	0,652*
32	0,524
5	0,659*
63	0,498
57	-0,024
65	0,682*
33	-0,175
60	0,887*
53	0,682*
38	0,319
58	0,723*
10	0,807*

Fonte: tabela elaborada a partir dos estudos de Levin (1987).

Nota¹: Escala validada a partir da participação de 12 sujeitos.

*: r_s (crítico) = 0,576, significante a 0,05

De acordo com a tabela 8 pode-se verificar que na subescala T os coeficientes de correlação obtidos nos itens (variáveis) 61, um = (36)³, três, cinco, 65, 60, 53, 58 e dez apresentam valores de correlação positiva em relação aos demais itens. Foram eliminados os itens

³ As afirmativas um e 36 são repetidas para testar a atenção do sujeito da pesquisa.

48, 32, 63, 57, 33 e 38 por não apresentarem valores de correlação positiva em relação aos demais itens (variáveis).

3 Cálculo da amostra mínima da pesquisa considerando os dados do préteste

Considerando que a população de psicólogos que interessa a esta pesquisa é grande, porém de tamanho desconhecido, uma vez que não se pode definir o número de psicólogos que atuam na área de Psicologia organizacional e do trabalho nos municípios de Belo Horizonte, Betim e Contagem, calculou-se o tamanho mínimo da amostra considerando-se o critério de população infinito (Bolfarine; Bussab, 2005).

De acordo com Bolfarine; Bussab (2005), a fórmula de determinação de tamanho da amostra para populações infinitas⁴ é dada por

$$n = \frac{\sigma^2}{\left(\frac{B}{Z_\alpha}\right)^2} = \frac{\sigma^2}{D}$$

de modo que: $D = (B/Z_\alpha)^2$.

n = tamanho mínimo da amostra desejada.

σ^2 = variância populacional

B = erro máximo desejado para a média

Z_α = valor tabelado de Z da distribuição normal reduzida com $(1 - \alpha)$ grau de confiança.

A partir da proposta apresentada pelos autores foi utilizado o préteste de 12 sujeitos em que foi admitido um erro máximo de 0,25 pontos da escala Likert definido pela pesquisadora, considerado adequado para preservar os posicionamentos assumidos pelo grupo em relação a cada um dos itens da escala.

As variâncias amostrais obtidas (s^2) foram utilizadas como estimativa para a variância populacional σ^2 e o valor de Z utilizado para 95% de grau de confiança foi 1,96.

⁴ De acordo com os autores: “Para a determinação do tamanho da amostra, é preciso fixar o erro máximo desejado (B), com algum grau de confiança $1 - \alpha$ (traduzido pelo valor tabelado Z_α) e possuir algum conhecimento a priori da variabilidade da população (σ^2). Os dois primeiros são fixados pelo pesquisador e, quanto ao terceiro, a resposta exige mais trabalho. O uso de pesquisas passadas “adivinhações” estatísticas, ou amostras piloto são os critérios mais usados. Em muitos casos, uma amostra piloto pode fornecer informação suficiente sobre a população, de tal forma que se pode obter um estimador razoável para σ^2 . Em outros casos, pesquisas amostrais efetuadas anteriormente sobre a população também podem fornecer estimativas iniciais bastante satisfatórias para σ^2 ” (Bolfarine; Bussab, 2005, p.70).

Para cada item da escala (afirmativa) foi fixado o $Z = 1,96$, $B = 0,25$ e o respectivo valor de desvio padrão (s). Assim, obteve-se a amostra mínima necessária para validar a amostra estatisticamente para cada item (afirmativa). Foi escolhido o tamanho de amostra maior dentre os itens para atender às necessidades da pesquisa. A tabela a seguir mostra o tamanho de amostra obtido para cada item (afirmativa):

Tabela 9
Resultados obtidos para o pré-teste de 12 sujeitos.

Item (afirmativa)	Média	Desvio Padrão	n* (95%)
T1	3,50	0,674	28
T2	3,58	0,515	16
T4	3,25	0,754	35
T6	1,83	0,718	32
T9	2,92	0,996	61
T11	2,50	1,000	61
T12	2,25	0,965	57
T14	2,92	0,793	39
T15	2,92	0,793	39
RT1	3,08	0,996	61
RT3	2,67	1,155	82
RT12	2,67	1,155	82
RT15	2,08	0,669	27
RT17	3,33	0,888	48
RT18	2,58	0,996	61
RT20	2,50	0,905	50
RT23	2,92	1,084	72
RT25	2,50	1,168	84
AP1	2,25	0,866	46
AP2	2,58	0,669	27
AP3	2,25	1,055	68
AP4	1,42	0,515	16
AP5	1,92	0,793	39
AP10	1,17	0,389	9
CT8	2,25	1,055	68
CT9	1,83	1,030	65
CT13	2,08	1,084	72
CT14	2,75	0,965	57
CT15	3,25	0,622	24

Fonte: tabela calculada pela autora a partir dos estudos de Bolfarine; Bussab (2005).

* Tamanho de amostra calculado para 95% de confiança e erro desejado de 0,25 pontos na escala Likert.

De acordo com a tabela acima verificou-se que o maior tamanho de amostra necessário foi obtido pelo item RT 25 (A felicidade pessoal deve ser medida principalmente pelo sucesso

profissional.) de $n = 84$. Os demais itens requerem um tamanho de amostra inferior e por isso o $n = 84$ atende a todos os itens (afirmativas).

ANEXO C

MODELO DO INSTRUMENTO DE PESQUISA

PESQUISA SOBRE PSICOLOGIA DO TRABALHO E TECNOLOGIA

Prezado colega,

Meu nome é Denise Alves Guimarães e sou psicóloga da área de psicologia organizacional e do trabalho. Sou aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e desenvolvo pesquisa de doutorado vinculada ao núcleo de pesquisa intitulado “Psicologia e Tecnologia”.

A pesquisa que estamos desenvolvendo tem como tema a atuação de psicólogos na área de psicologia organizacional e do trabalho e tem como objetivo investigar a forma como os psicólogos da área percebem diferentes aspectos relacionados a sua realidade de trabalho.

Considerando a necessidade de conduzir constantemente pesquisas que venham a esclarecer as especificidades de nossa área de atuação, vimos pedir sua colaboração através do preenchimento deste instrumento de pesquisa.

Este instrumento de coleta de dados está dividido em duas partes. Na primeira parte apresentamos um questionário de dados pessoais e profissionais e na segunda parte são apresentadas afirmações sobre as quais gostaríamos de saber seu grau de concordância ou discordância. Para estas afirmações, não existem respostas consideradas corretas ou incorretas e o importante é que você responda a cada uma delas de acordo com sua opinião. Leia com atenção e responda de acordo com sua primeira impressão.

Todas as informações coletadas serão tratadas estatisticamente, assegurando-se o completo sigilo, privacidade e liberdade do respondente em solicitar informações sempre que desejar e em participar de forma espontânea. É importante que você esteja ciente de que ao responder este instrumento está manifestando sua concordância em relação à utilização dos dados para a pesquisa.

Contamos com sua valiosa colaboração no sentido de responder este instrumento o mais rápido possível. Saiba que você vai nos ajudar muito com suas respostas e, por isso, agradecemos de antemão, sua inestimável colaboração para nossa pesquisa.

Esta pesquisa conta com o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais.

Por favor, não deixe de preencher nenhuma questão.

Denise Alves Guimarães

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC – SP

Setembro de 2009

Questionário de Dados Pessoais e Profissionais

INSTRUÇÕES:

A seguir, apresentamos dez questões que informam sobre dados pessoais e profissionais. As questões 1 a 8 comportam uma única opção de resposta. Para as questões 9 e 10 pedimos a você que marque quantas opções considerar como adequadas.

1 - Sexo: 1 – Feminino () 2 - Masculino ()

2 - Idade:

- 1 - () até 25 anos
- 2 - () de 26 a 30 anos
- 3 - () de 31 a 40 anos
- 4 - () de 41 a 50 anos
- 5 - () de 51 a 60 anos
- 6 - () 61 anos e mais

3 - Tempo de conclusão do curso de psicologia:

- 1 - () Até 2 anos
- 2 - () de 3 a 6 anos
- 3 - () de 7 a 10 anos
- 4 - () de 11 a 15 anos
- 5 - () 16 anos e mais

4 – Tempo de experiência na área de Psicologia organizacional e do Trabalho?

- 1 - () até 1 ano
- 2 - () entre 1 ano e 1 dia até 2 anos
- 3 - () de 2 anos e 1 dia até 3 anos
- 4 - () de 3 anos e 1 dia a 4 anos
- 5 - () de 4 anos e 1 dia a 5 anos
- 6 - () acima de 5 anos e 1 dia

5 - Jornada de trabalho semanal na empresa:

- 1 – () Abaixo de 20 horas semanais
- 2 – () 20 horas semanais
- 3 – () entre 21 e 39 horas semanais
- 4 – () 40 horas semanais
- 5 – () 41 horas semanais e mais

6 – Vínculo empregatício na empresa:

- 1 – () Contrato de trabalho sem tempo determinado
- 2 – () Contrato de trabalho por tempo determinado
- 3 – () Consultoria
- 4 – () Serviço terceirizado
- 5 – () Outros: Especifique: _____

7 - Área a qual está formalmente vinculado na empresa:

- 1 – () Administração e finanças
- 2 – () Planejamento
- 3 – () RH ou gestão de pessoas
- 4 – () Presidência ou Diretoria
- 5 – () Outras: Especifique: _____

8 – Tipo de cargo ocupado na empresa:

- 1 – () Gerência formal de RH ou Gestão de Pessoas
- 2 – () Gerência informal de RH ou Gestão de Pessoas
- 3 – () Gerência formal de outras áreas
- 4 – () Gerência informal de outras áreas
- 5 – () Cargo Técnico de RH ou gestão de pessoas (nível superior)
- 6 – () Cargo Técnico de área administrativa (nível médio)
- 7 – () Outros: Especifique: _____

9 - Cursos de formação complementar necessários para atuar na área (marque quantas opções considerar adequadas):

- 1 – () Cursos de curta duração: RH ou Gestão de Pessoas
- 2 – () Cursos de curta duração: Técnicas de Recrutamento e Seleção
- 3 – () Cursos de curta duração: Testes Psicológicos
- 4 – () Cursos de curta duração: Avaliação Psicológica
- 5 – () Cursos de curta duração: Treinamento e Desenvolvimento
- 6 – () Cursos de curta duração: Acompanhamento de Pessoal
- 7 – () Cursos de curta duração: Psicologia Organizacional e do Trabalho
- 8 – () Cursos de curta duração: Ergonomia
- 9 – () Cursos de curta duração: Saúde do Trabalhador
- 10 – () Cursos de curta duração: Técnicas de Dinâmica de Grupo
- 11 – () Cursos de curta duração: Gestão empresarial (Gestão Estratégica, Gestão de Projetos, Gestão de Negócios)
- 12 – () Cursos de curta duração: Técnicas Psicoterápicas
- 13 – () Curso de especialização (360 horas) na área de Saúde Mental
- 14 – () Curso de especialização (360 horas) na área de Saúde do Trabalhador
- 15 – () Curso de especialização (360 horas) na área de RH ou Gestão de Pessoas
- 16 – () Curso de especialização (360 horas) na área de Administração e Gestão Organizacional
- 17 – () Curso de especialização (360 horas) na área de Psicodiagnóstico
- 18 – () Curso de especialização (360 horas) na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho
- 19 – () Curso de especialização (360 horas) na área de Educação
- 20 – () Mestrado profissionalizante (MBA) na área de Administração de Empresas
- 21 – () Mestrado profissionalizante (MBA) na área de RH ou Gestão de Pessoas
- 22 – () Mestrado (stricto sensu) na área de Psicologia
- 23 – () Mestrado (stricto sensu) na área de Administração de Empresas
- 24 – () Mestrado (stricto sensu) na área de Educação
- 25 – () Mestrado (stricto sensu) na área da Saúde
- 26 – () Outros: Especifique: _____

10 - Atividades desempenhadas nas organizações (marque quantas opções considerar adequadas):

- 1 – () Recrutamento e Seleção
- 2 – () Qualificação Profissional: ações de treinamento e desenvolvimento
- 3 – () Acompanhamento Funcional
- 4 – () Avaliação de Desempenho
- 5 – () Pesquisa de Clima Organizacional
- 6 – () Processo de Mudança Organizacional
- 7 – () Avaliação Psicológica
- 8 – () Atendimento Psicoterápico e/ou Intervenção Psicológica
- 9 – () Descrição e Análise de Cargos
- 10 – () Implantação de Programas de Qualidade, Excelência ou ISO
- 11 – () Plano de Cargos, Carreiras, Salários e Benefícios
- 12 – () Registro e Controle de Pessoal
- 13 – () Atividades de Motivação para o Trabalho
- 14 – () Condições de Trabalho e Saúde do Trabalhador
- 15 – () Desenvolvimento de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho
- 16 – () Comunicação Organizacional
- 17 – () Integração de Funcionários à Empresa
- 18 – () Atividades e Eventos Comemorativos e Sociais
- 19 – () Planejamento Organizacional
- 20 – () Ações vinculadas à Prevenção de Acidentes de Trabalho
- 21 – () Entrevistas de desligamento
- 22 – () Outras: Especifique: _____

INSTRUÇÕES:

A seguir, apresentamos várias afirmações para avaliar o que você pensa a respeito de cada uma delas e manifestar quanto você concorda ou não.

Pedimos a você que responda a todas as questões. Leia atentamente cada frase antes de manifestar sua opinião e responda de acordo com sua primeira opinião, lembrando que não existem respostas certas ou erradas. Suas respostas são pessoais e serão tratadas de maneira confidencial.

ATENÇÃO: em cada uma das afirmações abaixo, circule o número da resposta que indique a sua opinião.

1	2	3	4
Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Discordo parcialmente	Discordo totalmente

Exemplo:

O maior problema em relação aos acidentes de trabalho são os comportamentos inseguros do trabalhador.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

Se você circular a opção número 3 significa que você discorda parcialmente desta afirmativa.

1 O trabalho realizado com sacrifício e esforço é o mais gratificante.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

2 Os maiores problemas da atuação dos psicólogos nas organizações ocorrem por culpa das Universidades que não ensinam o que é necessário para o psicólogo atender às necessidades organizacionais.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

3 O sistema capitalista é o mais adequado à sociedade devido à tendência inata do ser humano em competir.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

4 Na sociedade atual já não há mais a exploração do trabalhador.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

5 O avanço científico e tecnológico torna o trabalhador mais livre do que antigamente.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

6 O trabalho é a melhor forma do indivíduo contribuir com a sociedade.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

7 Cabe ao psicólogo cuidar das relações entre as pessoas no trabalho para promover um ambiente acolhedor e divertido.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

8 A qualificação profissional deve promover o comprometimento dos trabalhadores com o trabalho, com os chefes e com o desenvolvimento organizacional.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

9 Os bons trabalhadores não participam de movimentos grevistas, pois isso só prejudica a carreira.

1	2	3	4
----------	----------	----------	----------

- 10 A maior dificuldade na implantação de programas de avaliação de desempenho é a falta de maturidade generalizada de empregados e chefes.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 11 Os testes psicológicos utilizados no processo de seleção evidenciam características do candidato que ajudam a prever seus comportamentos e desempenhos futuros.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 12 As atividades voltadas para a saúde do trabalhador são boas estratégias para o psicólogo combater os acidentes de trabalho e as faltas dos trabalhadores, uma vez que estas questões têm gerado prejuízos à produtividade e às organizações.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 13 Para se dar bem na vida profissional, não é suficiente a capacidade, mas, principalmente, a sorte.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 14 O problema do trabalhador brasileiro é a sua falta de qualificação, ou seja, falta competência técnica.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 15 Nas situações de acidentes de trabalho é de fundamental importância que o psicólogo trabalhe com o foco no sujeito acidentado, identificando seus comportamentos de risco, predisposições individuais ao acidente e elementos da história pessoal que levaram ao acidente.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 16 A felicidade pessoal deve ser medida principalmente pelo sucesso profissional.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 17 A avaliação de desempenho é um bom instrumento para sistematizar dados sobre o desempenho dos trabalhadores que indiquem quem são os mais comprometidos com o trabalho e com a organização e quem são os trabalhadores que possuem problemas com o trabalho, com os colegas e com as chefias.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 18 O principal responsável pela qualificação profissional é o próprio trabalhador.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 19 O psicólogo qualifica os trabalhadores para que possam pensar na empresa e em seus objetivos em primeiro lugar, não deixando que seus limites e problemas pessoais os atrapalhem no trabalho.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 20 Depois que o psicólogo começa a trabalhar nas organizações é que ele realmente constata que na prática a teoria não ajuda muito.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 21 O psicólogo busca promover a conciliação entre objetivos individuais e organizacionais.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 22 O trabalho realizado com sacrifício e esforço é o mais gratificante.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 23 A atuação dos psicólogos está prioritariamente voltada para a busca de melhoria das condições e relações de trabalho.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 24 É importante avaliar comportamentos e características individuais dos trabalhadores ao longo de sua vida laboral para identificar possíveis patologias e comportamentos desviantes que necessitam de correção e direcionamento para a execução do trabalho.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 25 No capitalismo é que existem as maiores possibilidades de liberdade dos indivíduos.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 26 Em algumas ocasiões, os fins justificam os meios.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 27 Administrar e resolver os conflitos entre pessoas e grupos nas organizações com o objetivo de evitar prejuízos ao processo de trabalho é um importante aspecto da atuação do psicólogo.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 28 O trabalhador que possui os melhores desempenhos é aquele que está preparado para lutar, competir com os colegas e se superar.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 29 São boas estratégias nas ações de qualificação profissional os jogos e gincanas entre pessoas e grupos buscando estimular a competitividade entre os participantes.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 30 No capitalismo, o homem é dono de seu próprio destino e depende dele, principalmente o sucesso na vida.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 31 O trabalhador comprometido com o trabalho e com a empresa está disposto a exceder sua jornada diária de trabalho para atender às necessidades da organização.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 32 Um trabalhador que tem maturidade é aquele que sabe separar problemas pessoais e problemas do trabalho para que sua vida pessoal não afete seu desempenho e produtividade.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 33 O trabalho possibilita aos indivíduos amplas possibilidades de realização pessoal.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 34 A Psicologia é um instrumento que promove a melhoria das relações entre as pessoas e grupos no dia-a-dia de trabalho independentemente das condições de trabalho.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 35 O psicólogo deve motivar os indivíduos para o trabalho e execução das tarefas mesmo que as condições de trabalho não sejam as mais adequadas.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 36 Obediência e humildade são as melhores atitudes do trabalhador.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 37 Um dos maiores problemas que os psicólogos enfrentam nos processos de recrutamento e seleção é que a maioria das pessoas busca um emprego, mas não querem trabalhar.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 38 A atividade de avaliação de desempenho é uma forma adequada de comparar os desempenhos dos indivíduos aos padrões de desempenho considerados ideais pelas organizações e, com isso, buscar sempre melhorar o desempenho do indivíduo.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 39 Nos processos de seleção para o trabalho valoriza-se muito a disposição do candidato para lutar contra os demais na disputa pela vaga, bem como as armas e estratégias que utiliza para vencer.

1	2	3	4
---	---	---	---

- 40 A sociedade capitalista exige ações mais rápidas e práticas do psicólogo, o que acaba por distanciá-lo das teorias.

1	2	3	4
---	---	---	---