

OS PSICÓLOGOS NAS ORGANIZAÇÕES E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
PSYCHOLOGISTS IN THE CONTEXT OF WORK AND THE PROFESSIONAL
QUALIFICATION

GUIMARÃES, Denise Alves¹

RESUMO

Buscamos discutir a atuação de psicólogos no contexto do trabalho, especificamente nas atividades de qualificação profissional que os obrigam a lidar com tecnologias de gestão presentes nos processos de produção.

Palavras-chave: Psicologia; Trabalho; Qualificação profissional; Tecnologia.

ABSTRACT

We aimed to discuss the performance of psychologists in the context of work, specifically concerning activities of professional qualification which compel psychologists to deal with management technologies in the production processes.

Key-words: Psychology; Work; Professional qualification; Technology.

¹ Professora do curso de Psicologia da Fundação Educacional de Divinópolis, unidade associada à UEMG e doutoranda em Psicologia Social pela PUC - SP. **E-mail:** guiclara@bol.com.br

INTRODUÇÃO

No ano de 2006 a psicologia comemorou no Brasil 44 anos de regulamentação da profissão. Neste período, muitas discussões têm sido encaminhadas acerca dos campos de atuação, das práticas emergentes, dos referenciais teóricos e das dimensões éticas da prática dessa categoria profissional na sociedade brasileira.

Recorrendo aos aspectos históricos da aplicação da psicologia no Brasil no século XIX, Antunes (2005) aponta um contexto marcado pelas necessidades de disciplina e controle por parte dos aparatos repressivos e administrativos do governo local, expressos com maior intensidade na educação e no ensino. Tanto a psicologia quanto outras áreas de conhecimento foram buscadas para contribuir na solução de problemas em relação à disciplina, ao controle da desordem e dos comportamentos desviantes, dos problemas nas áreas de saúde, educação, e organização do trabalho no interior de uma sociedade dependente e atrasada que buscava a modernidade.

Para a autora, já ao final do século XIX e início do XX as preocupações disciplinares em relação ao proletariado aparecem também na medicina a partir da higiene mental que se estendia às fábricas valendo-se dos conhecimentos da psicologia explicitamente vinculados à organização do trabalho. Também naquele contexto, os testes psicológicos passam a ser utilizados na seleção e na orientação profissional. A preocupação com a instrução técnica do operariado aparece junto com a organização científica do trabalho e o tripé Educação – Trabalho – Psicologia aparece como estratégia para a busca de modernidade.

Para Antunes (2005), a busca de modernidade para o Brasil aparece vinculada aos princípios de racionalização e organização científica trazendo um novo conceito de disciplina. A disciplina passa a ser encarada como determinada por fatores internos ao indivíduo e caberia à psicologia instrumentalizar a educação para que ela desenvolvesse esse processo de controle interno do indivíduo. Nessa realidade, a psicologia se insere de forma definitiva no pensamento brasileiro, tendo no contexto de sua aplicação ao trabalho as preocupações com maximização da produção, racionalização do trabalho e implementação dos princípios da administração científica. Já havia na época a convicção de que para produzir muito e barato seria necessário adaptar psicologicamente o homem ao trabalho. Assim, o projeto de controle do processo de trabalho e do operariado aparece intimamente ligado à psicologia enquanto fornecedora de conhecimentos e técnicas para a concretização destes objetivos.

Zanella (1998) lembra que a psicologia entra no Brasil aplicada a diferentes contextos onde se poderia proceder a ações de ajustamento, identificação de distúrbios (sejam estes de personalidade, de conduta, de aprendizagem) e às correções e prevenção dos mesmos. Outro autor que destaca a maneira como a psicologia entra no Brasil, vinculada à questão disciplinar é Sass (2006) “a psicologia é introduzida, no Brasil, como tecnologia, isto é, como componente relevante para o exercício do controle social sobre o indivíduo” (p. 164). Diante dessa realidade, torna-se necessário ao psicólogo que trabalha com atividades de qualificação profissional nas organizações, um esforço de revisitar a prática com os objetivos de avaliar criticamente que papel desempenha no sistema produtivo; a partir de qual visão de ser humano vem empreendendo ações educativas e quais os

compromissos éticos e políticos que vem estabelecendo em sua atuação. Assim, este artigo tem por objetivo apresentar considerações acerca das relações entre a qualificação para o trabalho na contemporaneidade e o trabalho dos psicólogos envolvidos em atividades de treinamento e desenvolvimento. As principais referências adotadas para esta discussão são textos de Marx e autores da Escola de Frankfurt, além de pesquisas da área de psicologia e autores que discutem o modelo de produção flexível e a incorporação de tecnologias de gestão como Leite (1991), Salerno (1985; 1991), Hirata (1993), Pedrosa (1995) e Neves (1998).

A PSICOLOGIA APLICADA AO TRABALHO E A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Pesquisas realizadas no Brasil a partir de 1980 têm buscado traçar um perfil da profissão de psicólogo investigando, dentre outros pontos, as atividades que desempenham (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 1988; FRANCISCO *ET AL.*, 1992; SASS 1995 e Conselho Federal de Psicologia, 2000). Nos resultados destas pesquisas, a psicologia aplicada ao trabalho aparece como uma das três grandes áreas de atuação profissional do psicólogo no Brasil. A maior área de atuação destacada nas pesquisas é a “Psicologia Clínica”, seguida pelas áreas de “Psicologia Organizacional” e “Psicologia Escolar”, que se alternam no segundo e terceiro lugares, variando nas diferentes regiões do país.

A pesquisa realizada por Bastos e seus colaboradores em 1992 sobre as atividades desempenhadas pelo psicólogo no Brasil e especificamente sobre aqueles que atuam na área do trabalho, demonstra que dentre as atividades realizadas por estes profissionais, as atividades de treinamento aparecem em segundo lugar (15,9%), perdendo posição apenas para a atividade de seleção de pessoal (38,4%) e a atividade de desenvolvimento de RH aparece em quarto lugar (9,7%). Podemos perceber, portanto que as atividades voltadas para a qualificação de pessoal (Treinamento e Desenvolvimento de RH) perfazem juntas um total de 25,6%, ou seja, compõem um conjunto de atividades que correspondem a uma parte considerável da atuação dos psicólogos e por isso merece nossa atenção.

Daremos seguimento ao exame desta temática a partir da análise de Marx sobre o trabalho no capitalismo. Em relação à divisão do trabalho e a manufatura, Marx (1983) chama a atenção para o fato de que os trabalhadores são separados, classificados e agrupados segundo suas qualidades dominantes. Para o capitalismo, toda qualificação se refere ao domínio de partes do processo produtivo e o trabalhador qualificado é trabalhador parcial. O que varia é o grau de complexidade das tarefas parciais que o trabalhador executa.

Contrariamente aos discursos dos ambientes organizacionais na cena contemporânea que apontam garantias de emprego vinculadas à qualificação do trabalhador, o que podemos perceber até o momento é que, considerando as discussões de Marx sobre qualificação do processo de trabalho no capitalismo, por maiores que sejam os esforços dos trabalhadores em investirem em qualificação profissional, esta será sempre limitada à subordinação das relações de trabalho. Portanto, parece-nos um equívoco tratar a qualificação profissional no modelo de produção flexível como se ela trouxesse autonomia ao trabalhador.

As mudanças advindas dos avanços tecnológicos no processo de produção são percebidas em todo o mundo e as novas formas de organização do trabalho, bem como todo o aparato técnico desenvolvido para conduzi-las, ganham o estatuto de padrão ou modelo a ser seguido, padrão globalmente estabelecido². A partir dessa tendência de homogeneizar os processos produtivos, observamos a difusão de padrões para as relações de trabalho. Há um aumento de novos vínculos de trabalho tais como a terceirizações, os contratos temporários e o trabalho em domicílio. Aparecem novas expectativas em relação ao trabalhador (que ele seja motivado, criativo, empreendedor, possuidor de habilidades técnicas e emocionais, que saiba trabalhar em equipes/times, que seja promotor de seu auto-desenvolvimento, comprometido, envolvido, possuidor de iniciativa e leal aos objetivos organizacionais). Há também a expectativa de que os gerentes tenham competência técnica e científica para motivar as pessoas e envolvê-las completamente com os objetivos organizacionais. O comprometimento com a empresa passa a ser interpretado como trabalhar mais, mesmo que isso implique em trabalhar sem remuneração, ou seja, sem hora-extra. Além disso, a experiência de fracasso recai exclusivamente sobre o trabalhador: “fui demitido porque a incompetência quanto ao meu auto-desenvolvimento é exclusivamente minha”.

Autores como Enriquez (1997), Neves (1998) e Lima (1997), ao analisarem o modelo de produção flexível, a globalização e suas repercussões para o trabalho, vão nos alertar sobre a complexidade das mudanças em curso. O discurso padronizado de flexibilidade tem sido uma via de mão única e que diz respeito às condições de produção mais favoráveis em termos da exploração da mão-de-obra. Nesta perspectiva de flexibilidade se inscrevem, portanto, a não estabilidade da relação salarial, a desvinculação entre aumentos salariais e ganhos de produtividade, a instituição de formas de remuneração individualizada, a exigência por trabalhadores polivalentes e a dualização da relação contratual, com um núcleo de trabalhadores estáveis e um conjunto de subcontratações.

Neves (1998), também, chama a atenção para o fato de que as mudanças na organização do trabalho hoje em dia são marcadas pela fragmentação da classe trabalhadora, diminuição dos postos de trabalho, desemprego, queda dos empregos estáveis, aumento da subcontratação, terceirizações e a flexibilização das formas de contrato de trabalho e dos direitos anteriormente conquistados pelos trabalhadores.

A partir de tais questões e para estabelecermos uma comparação entre o “novo” modelo de produção flexível e o “velho” paradigma taylorista/fordista, especificamente em relação à qualificação para o trabalho, evocamos o conhecido diálogo que Taylor estabelece com um trabalhador a respeito de sua classificação. Nesta passagem, Taylor demonstra como um trabalhador que carregava uma carga de 12 toneladas de lingotes/dia, ganhando \$1,15 dólares, passa a carregar uma carga de 47 toneladas de lingotes/dia, ganhando \$1,85 dólares, ou seja, ele aumenta sua capacidade produtiva em quase 4 vezes, aumentando sua remuneração em apenas \$ 0,70 centavos de dólar, ou seja, pouco mais do que um aumento de 60%. Para conseguir essa façanha, Taylor apela para a classificação do

² De acordo com Featherstone (1994), a globalização aparece como um fenômeno que traz a crescente uniformização e difusão internacional de hábitos, convenções, informações e valores. As uniformizações e padronizações que representam as bases para a existência e aprofundamento de uma cultura global, geram uma desordenada homogeneidade cultural.

trabalhador pergunta ao mesmo se ele se considera capacitado para ganhar mais dinheiro realizando o seu trabalho. Taylor traduz a “classificação do trabalhador” como a capacidade do mesmo em se esforçar para ganhar mais dinheiro, obedecendo rigorosamente as instruções dadas pelo supervisor durante todo o período de trabalho sem questioná-las e, principalmente, sem reclamar. Nesse diálogo, Taylor apela para o desejo do trabalhador em ganhar mais perguntando se ele está satisfeito em ganhar o mesmo que todos os outros ganham. Além disso, há uma evidente supressão de quaisquer dimensões em que o trabalhador poderia apresentar uma capacidade de avaliar a relação de desproporcionalidade entre trabalhar o triplo e ganhar o equivalente a um esforço triplicado. Ao final do diálogo fica a sensação de que o trabalhador não tem a capacidade de pensar seu trabalho, avaliar ou criticar as relações que se estabelecem no sistema de produção.

O que pretendemos apontar, ao comentarmos esse diálogo, são alguns questionamentos sobre o que são chamadas “novas” tecnologias de gestão³, considerando-se a permanência de conceitos, valores e visão do ser humano nas organizações, próprias do modelo de produção taylorista/fordista. O que se pode perceber com clareza é que o ponto de convergência e de permanência de tudo aquilo que se coloca como “novo” no processo de produção e o que está na categoria do “velho”, é a visão que o capitalismo traz do ser humano como instrumento de produção. Se fizermos um esboço de transposição da situação expressa no diálogo sobre classificação do trabalhador para algumas das atuais perspectivas de qualificação profissional que adotam modelos padronizados, veremos que o modelo taylorista ganha nova roupagem e novas formas de se expressar, mas mantém sua principal característica: o caráter instrumental do ser humano. As “novas-velhas” perspectivas de qualificação lançam mão de técnicas modernas para continuarem a constranger o trabalhador em relação à sua capacidade de execução de tarefas.

Esclarecemos ainda que esta tentativa de perceber a atualidade do diálogo de Taylor com o trabalhador se deu ao longo da prática de estágios supervisionados do Curso de Psicologia do INESP em Divinópolis - MG, onde desenvolvemos atividades na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Nas diversas empresas com as quais trabalhamos no período de 2004 a 2006, mantivemos contato com trabalhadores, gerentes de diversos níveis hierárquicos, donos de empresas e psicólogos que supervisionam as atividades no campo de estágios. Nesta experiência percebemos algumas das idéias correntes sobre qualificação: o trabalhador qualificado é aquele comprometido com objetivos organizacionais, “veste a camisa da empresa”, coloca a empresa num lugar central de sua vida e não reclama, afinal, com o fantasma do desemprego, o trabalhador deve ser grato à empresa e não reclamar. Obviamente, se ele não estiver satisfeito, há muitas pessoas que gostariam de assumir seu lugar. Um trabalhador qualificado recebe um progressivo aumento de tarefas, funções e responsabilidades, sem que isso seja acompanhado de um aumento de remuneração compatível. Um trabalhador qualificado pode assumir os encargos de se tornar um “colaborador” da empresa, sujeitando-se ao que ela impõe e não oferecendo, como os pobres diabos (descomprometidos), resistência ou oposição, ou organizando-se coletivamente para

³ Consideramos aqui, de acordo com Leite (1991), o conjunto de técnicas e métodos japoneses de organização da produção.

reivindicar melhores salários, condições de trabalho e outros direitos trabalhistas. Um trabalhador qualificado se propõe a dar muito do seu tempo, do seu esforço físico, de seu esforço mental e de seu desejo, em troca de um pouco mais de dinheiro ou da ilusão de que isso lhe dará um pouco mais de garantias em relação à manutenção do emprego. Além disso, o trabalhador qualificado tem tanto controle sobre seus processos biológicos e sobre sua afetividade que não deixará, de maneira alguma, que necessidades ou problemas orgânicos e psicológicos interfiram em seu processo produtivo. O trabalhador qualificado sabe que não deve contrariar o gerente ou o patrão, não deve explicitar a contradição entre o que falam e o que fazem. E como o trabalhador qualificado sabe da importância de manter seu emprego, não vai utilizar o espaço que a empresa diz que é “de participação” na gestão para fazer qualquer observação que demonstre grandes conflitos ou contradições no ambiente organizacional. Finalmente, o trabalhador qualificado é aquele submetido a constantes verificações que medem a sua adequação ao padrão estabelecido no manual ou na norma técnica, podendo, a critério do empregador, perder a qualquer momento o título de “trabalhador qualificado” que garante seu emprego.

Diante disso, chamamos a atenção para os problemas que podem advir das incoerências entre o discurso administrativo e a prática de gestão, incoerências estas que são a expressão dos antagonismos do modo de produção capitalista. Tais antagonismos aparecem de forma ainda mais contundentes na realidade das organizações de trabalho no Brasil à medida que buscam incorporar novas tecnologias gerenciais e organizacionais sem levar em considerações as especificidades da cultura brasileira. Essa forma de incorporação de técnicas ao estilo “recorta e cola” podem levar a uma série de conseqüências tais como o aumento do descrédito dos trabalhadores em relação às propostas da empresa (habitualmente traduzidos pelo discurso organizacional como “falta de motivação”, o que se mostra como uma leitura distorcida da realidade e que coloca o problema apenas do lado do trabalhador); aumento das exigências e das responsabilidades do trabalhador sem que haja na prática uma real contrapartida da empresa (contrapartida financeira e a participação efetiva no processo de tomada de decisões da empresa); aumento dos problemas de adoecimento; aumento do absenteísmo e da rotatividade de funcionários. Além disso, podemos perceber a adoção de um modelo de trabalhador que no discurso organizacional é criativo, inovador e envolvido com os objetivos organizacionais, mas que na prática é um trabalhador que segue estritamente o que aparece descrito nos manuais e a adoção de perspectivas de qualificação profissional cada vez mais voltadas para a submissão dos trabalhadores às padronizações impostas (o que aproxima a qualificação profissional da perspectiva de adestramento do trabalhador à função).

Neste contexto é fundamental que se examine a maneira como vêm sendo conduzidas as ações de educação para o trabalho, especificamente aquelas desenvolvidas em programas de treinamento e desenvolvimento conduzidos por psicólogos nas organizações, de maneira a avaliar em que medida seus conteúdos e metodologias reproduzem o sistema produtivo, moldam e adaptam o homem ao modelo de exploração.

Para avançarmos nestas questões devemos lembrar que a psicologia é aqui considerada como ciência e profissão que busca compreender o comportamento do homem a partir das múltiplas relações que estabelece com a realidade em que está

inserido. Assim, a psicologia não pode permanecer indiferente às transformações do sistema produtivo e suas repercussões para o homem que trabalha e, conseqüentemente às expectativas que se colocam acerca das respostas que esse campo de saberes e práticas deve dar a essas novas configurações do capitalismo. É fundamental que a psicologia possa estabelecer um debate sobre as diferentes visões acerca da qualificação para o trabalho no sentido de justificar, embasar, situar e problematizar suas práticas.

A QUALIFICAÇÃO PARA O TRABALHO E O MODELO DE PRODUÇÃO FLEXÍVEL NO BRASIL

Como destaca Leite (1991), os estudos realizados no Brasil sobre as novas formas de organização do trabalho apontam para um esforço do patronato brasileiro para incorporar as técnicas e métodos japoneses de organização da produção. No entanto, como tem sido evidenciado por várias produções científicas, (LEITE, 1991; SALERNO, 1991, HIRATA, 1983; CATTANI, 2000, entre outros), a incorporação das novas tecnologias de gestão recebe o tempero da tradição autoritária e conservadora da cultura brasileira e assume formas bastante particulares.

Para esta autora, discutir a maneira como vem ocorrendo a modernização tecnológica no Brasil, não é tarefa fácil uma vez que a difusão de técnicas japonesas é um dado inquestionável. E sobre a chamada organização japonesa de trabalho, alguns autores vão dizer que se trata na verdade de um “fordismo híbrido”, na medida em que mantêm uma série de características da organização de trabalho fordista do trabalho e por isso, adotam estratégias de aumento de produtividade próprias do modelo taylorista/fordista, como por exemplo, a supressão dos poros da jornada de trabalho e a intensificação do trabalho. Além disso, Leite (1991) destaca que as iniciativas de reorganização do trabalho no Brasil mostram uma modernização conservadora, por manter características do modelo taylorista/fordista tais como a concentração do planejamento e concepção nas mãos dos engenheiros e técnicos, a centralidade do trabalho individualizado, os tempos impostos, as formas de gestão da mão-de-obra autoritárias e pouco compatíveis com o envolvimento dos trabalhadores que vêm predominando há longos anos no país, os baixos salários, a divisão dos trabalhadores através de políticas salariais que buscam individualizá-los, e, a resistência em estabilizar minimamente a mão-de-obra.

Destacam-se ainda os estudos de Hirata (1983) que apontam as dificuldades de incorporação de técnicas gerenciais cuja implantação e sucesso requerem condições sócio-culturais e históricas bem particulares. Além disso, sublinha os limites impostos pelas relações sociais presentes na sociedade brasileira, que impede, por exemplo, que as empresas deleguem decisões aos trabalhadores da produção e que limitem a participação apenas a trabalhadores mais qualificados, técnicos e supervisores. Sobre esse último ponto, Leite (1991) salienta que a incorporação de técnicas e métodos japoneses sofrem distorções em função do caráter autoritário das relações de trabalho no Brasil e a conseqüente resistência do patronato brasileiro em conviver com uma participação mais efetiva dos trabalhadores nas decisões sobre produção e ainda, a dificuldade de aceitar o trabalho em equipe.

Sobre a qualificação profissional, Salerno (1985; 1991) já alertava para o fato de que o conteúdo do trabalho só havia sido alterado no sentido da padronização, permanecendo monótono, sem autonomia e repetitivo. A polivalência aparece como a capacidade do operário em lidar com mais de um tipo de máquina, ou seja, aparece antes como uma multitarefa do mesmo teor do que um desenvolvimento de múltiplas habilidades por uma força de trabalho altamente qualificada.

Sobre a definição de qualificação, Pedrosa (1995) analisa vários trabalhos realizados sobre o tema até o ano de 1995 e das diferentes abordagens teóricas dos autores pesquisados, O autor verifica uma falta de definição do conceito de qualificação e evidencia uma série de questões relacionadas à diversidade e complexidade do mesmo. Qualificação do sujeito aparece para alguns autores relacionada à capacidade de reação ou de resposta dos mesmos às novas exigências do processo produtivo, ou seja, maiores habilidades de abstração. Assim, qualificação aparece relacionada ao grau de abstração da atividade e as discussões se dão a partir de uma equivalência entre trabalho abstrato e trabalho intelectualmente qualificado, além das discussões acerca da correspondência entre trabalho intelectual e trabalho qualificado. Em outras abordagens, qualificação do processo de trabalho estaria relacionada à redução do esforço físico e com maiores exigências de esforço mental, concentração e atenção para o controle de novos equipamentos. Alguns autores discutem a qualificação relacionada ao tipo de conhecimento exigido dos trabalhadores, enquanto outros discutem a qualificação relacionada ao conteúdo das tarefas. Qualificação pode ser percebida ainda a partir da correspondência ou assimetria entre a qualificação do posto de trabalho e a qualificação do trabalhador. Outros apontam a qualificação como a impossibilidade de separar concepção e execução, às exigências de participação no processo decisório e controle sobre o processo de produção. Por fim, aparecem os autores que discutem qualificação vinculada a uma redução das relações de produção fundadas na coerção, um aumento do consenso entre os agentes envolvidos no processo de trabalho e um aumento do controle/autonomia por parte dos trabalhadores.

Percebemos que as “novas” perspectivas de qualificação profissional conservam fortes traços do paradigma taylorista/fordista e concordamos com Pedrosa (1995), ao afirmar que não se evidencia no Brasil, um esgotamento do mesmo. Além disso, o autor chama a atenção para o fato de que a adoção efetiva das novas tecnologias é bastante heterogênea, sendo que as mudanças são muito mais de estilo gerencial do que inovação tecnológica propriamente dita. Por fim, além das questões que foram apontadas até o momento, passaremos ao exame da relação entre trabalho e tecnologia para tentarmos abordar mais um aspecto importante na questão da qualificação de trabalhadores em um momento de grandes avanços tecnológicos.

TRABALHO E TECNOLOGIA

Podemos encontrar diferentes definições para termos como tecnologia e gestão. Para Faria (1992) as tecnologias de gestão constituem-se um conjunto de técnicas e estratégias de racionalização do trabalho; de estudos de tempos e movimentos; da disposição racional de máquinas e equipamentos na unidade produtiva e das técnicas de ordem comportamental e ideológica que buscam introjetar nos indivíduos os valores básicos para o desempenho de tarefas de acordo com a ética

capitalista (por exemplo, os seminários de motivação, criatividade, integração de trabalhadores em grupos participativos, entre outros).

Em relação ao conceito de gestão, Chanlat (1995) a define como um conjunto de práticas administrativas de que uma organização lança mão, para atingir os objetivos por ela fixados. Encarado como a dinâmica organizacional, o modo de gestão compreende o estabelecimento de condições de trabalho, a organização do trabalho, a natureza das relações hierárquicas, o tipo de estruturas organizacionais, o sistema de avaliação e controle dos resultados, as políticas de gestão de pessoal, os objetivos, valores, e a filosofia que o inspiram.

Examinando a argumentação apresentada até o momento podemos afirmar que as tecnologias de gestão da mão-de-obra no modelo de produção flexível possuem o mesmo pano de fundo do modelo taylorista/fordista, ou seja, permanecem inalteradas as relações sociais que colocam a mercadoria como a grande fonte de alienação e ganhando vida própria, independente de quem a produziu. Mesmo porque, no sistema capitalista, o próprio trabalho é transformado em mercadoria; uma mercadoria produzindo outras mercadorias fora do controle dos seres humanos. E assim, podemos perceber uma das maiores contradições do sistema capitalista: o homem perde sua autonomia em relação ao trabalho enquanto as mercadorias tornam-se figuras autônomas em relação à mão que as criou.

Assim, a todo instante, a discussão sobre as transformações nos modelos de gestão e nas decorrências das inovações tecnológicas para o trabalho surgem trazendo à tona o entrelaçamento do “novo” e do “velho” num sistema de relações sociais entre pessoas, intermediadas por coisas. Questões acerca de como acontece a chamada passagem de um paradigma taylorista/fordista para o paradigma de produção flexível, a incorporação de tecnologias e as exigências feitas aos trabalhadores nos parecem, acima de tudo, as novas formas da já conhecida exploração e sujeição dos trabalhadores ao modelo de produção capitalista.

Marx (1985) já havia feito apreciações acerca da utilização da técnica no processo de produção capitalista e suas repercussões para os trabalhadores. O autor aponta que, apesar da tecnologia representar uma expansão das capacidades humanas, potencializando nossos sentidos, tem por objetivo a produção de mais-valia, não sendo, portanto utilizada para promover o alívio da labuta diária de qualquer ser humano. Assim, a tecnologia emancipa a produção da barreira orgânica que o corpo do trabalhador impunha, mas ao mesmo tempo, empobrece seu trabalho, retirando-lhe o conteúdo. Não se pode esquecer que todo o avanço tecnológico discutido por Marx (1985) parte do princípio de que “a produtividade da máquina se mede portanto pelo grau em que ela substitui a força de trabalho humana”.

Os impactos da tecnologia sob o trabalhador apontados por Marx (1985) são de uma atualidade extrema e ele já apontava naquele momento, aspectos da crescente desvalorização da força de trabalho dos seres humanos e outros fenômenos que assistimos hoje de forma bastante intensificada. Marx destacava o aumento do trabalho de mulheres e crianças, a deterioração do trabalho, o elevado grau de exploração dos homens, aumento do consumo de mercadorias prontas devido a uma diminuição do trabalho doméstico das mulheres em suas próprias casas, o desemprego, e a transposição da lógica de exploração para a família.

Ainda pela análise do autor, a tecnologia levava a um aumento de produtividade dentro de uma jornada de trabalho determinada e isso se dava à custa de uma intensificação do trabalho e eliminação dos poros na jornada de trabalho. É importante ressaltar que o autor já percebe a condição subjetiva para a condensação do trabalho. Uma vez que a delimitação da jornada de trabalho por força de legislação provocava uma redução nas horas trabalhadas, o capitalista espremia mais trabalho aproveitando o entusiasmo dos trabalhadores com o engodo da jornada reduzida. O que podemos perceber do tempo em que o autor analisava a indústria têxtil até os dias de hoje é que o sistema de acumulação sempre busca desenvolver novas formas de exploração e intensificação do trabalho, às custas da miséria, adoecimento e morte dos trabalhadores, construindo estratégias que ampliem a jornada de trabalho dentro e fora das empresas.

Do ponto de vista da saúde do trabalhador, os prejuízos apareciam e ainda aparecem em virtude da intensificação do trabalho, da repetitividade dos movimentos, da carência ou empobrecimento de conteúdo e da falta de autonomia do trabalhador em relação aos produtos e ao processo de produção. O avanço tecnológico colocado para aprimorar o processo produtivo no capitalismo gera um número enorme de prejuízos aos trabalhadores. A técnica que incrementa a produção sempre tem gerado reações violentas dos trabalhadores uma vez que se mostra como ameaça aos mesmos por provocar a eliminação de trabalhadores do processo produtivo e ameaçar objetivamente suas condições de existência.

Além de trazer miséria ao trabalhador, Marx (1985) salienta que a técnica expressa na maquinaria trouxe uma desqualificação do trabalhador, tornando-o sempre um produto supérfluo, restrito ao círculo de atividades parciais que realiza dentro de um processo produtivo fragmentado ou impelido a buscar ajustar-se às diferentes atividades que se apresentarem em empregos distintos.

Para pensarmos na tecnologia, seu desenvolvimento e suas repercussões, é importante pensarmos que toda produção de conhecimentos e modos de vida é indissociada do caráter social de produção das formas de existência humana e portanto, são construções historicamente definidas. Assim, pensarmos a tecnologia no modo de produção capitalista é pensar como a tecnologia condiciona e é condicionada pela lógica da acumulação, exploração e dominação. Nesse sentido Munford (1982), ao analisar a história da relação que o homem estabelece com a natureza e a conseqüente relação entre técnica e civilização, demonstra que não só a técnica, mas também todo o complexo tecnológico são elementos da cultura humana, e que a discussão sobre técnica e tecnologia envolve tanto suas origens psicológicas e práticas quanto seus resultados estéticos e éticos. Além disso, chama a atenção para as possibilidades regressivas de muitos dos avanços técnicos que surgiram ao longo da história da humanidade.

O autor evidencia que a técnica e a civilização em conjunto são o resultados de eleições, atitudes, e esforços que podem ser pensados ou inconscientes, de aparência irracional ou pautados em objetivos científicos, mas que nascem no interior da sociedade e não se colocam como forças externas. Para ele, por mais que a técnica repouse em procedimentos objetivos das ciências, só pode ser compreendida como um elemento da cultura que promove o bem ou o mal, de acordo com as definições de bem e de mal dos grupos que exploram a cultura. Para Munford (1982) “la máquina misma no tiene exigencias ni fines: es el espíritu

humano el que tiene exigencias y establece las finalidades” (p. 24). Além disso, o autor vai dizer que compreender os elementos da tecnologia, por exemplo, compreender a máquina, nada mais é do que um meio para compreender a sociedade.

Discutir a relação entre trabalho e tecnologia é discutir as relações sociais que se constroem ao longo da sociedade, sem pensar que avanços tecnológicos representam desenvolvimento dos indivíduos e das coletividades. Discutir as técnicas empregadas nas ações educativas vinculadas ao trabalho na contemporaneidade não pode prescindir da dimensão de como tais técnicas se colocam ao favorecimento do sistema produtivo, trazendo possibilidades regressivas tanto para aqueles que recebem os conteúdos ministrados nas ações de treinamento e desenvolvimento organizacionais, quanto para aqueles que definem seus conteúdos e os ministram.

Interessante recorrer às distinções feitas por Marcuse (1999) entre técnica e tecnologia. Para ele a tecnologia deve ser compreendida como um processo social em que a técnica aparece como um fator. A técnica diz respeito ao aparato técnico da indústria, dos transportes e da comunicação enquanto a tecnologia aparece como modo de produção, uma forma de organizar, reproduzir ou modificar as relações sociais. Trata-se de um instrumento de controle e dominação.

Para Marcuse (1999) “a técnica 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” (p. 74). Em relação ao processo de produção de mercadorias o autor analisa que a mecanização e a racionalização acabam por estabelecer um princípio da eficiência competitiva que se coloca para as empresas que tenham poder tecnológico. Esse poder tecnológico leva a uma concentração do poder econômico e estabelece relações sociais que se apresentam como padrões de conduta. Assim, ser bem-sucedido é subordinar-se à sabedoria anônima de outra pessoa e adaptar-se ao aparato produtivo. A racionalidade deixa de ser uma força crítica e passa a ser uma racionalidade tecnológica, ou seja, força de ajuste e submissão, que é também, padronização e concentração monopolista.

Horkheimer e Adorno (1985) fazem uma crítica em relação à suposta neutralidade da tecnologia uma vez que esta deve ser analisada como produto e produtora de relações sociais. Para eles, toda tecnologia leva inegavelmente os homens ao progresso, mas também a uma regressão no sentido de que o avanço tecnológico leva a uma perda de liberdade. Há uma crítica à promessa capitalista de que o progresso traz a liberdade, pois na verdade, o progresso que incrementa as máquinas e as relações entre as pessoas traz um aprisionamento a um modelo que se estende para além do ambiente de produção e abarca outras dimensões da vida social dos indivíduos. Além disso, os autores chamam a atenção para o fato de que todo o avanço tecnológico não impediu que a sociedade caminhasse para uma nova barbárie, no sentido de um isolamento dos indivíduos das e nas relações sociais.

Se considerarmos que as diversas técnicas empregadas na gestão de pessoas têm como princípio o incentivo à competitividade e individualismo exacerbados, elas trazem em si a contradição na medida em que também evocam a necessidade de cooperação e do trabalho em equipe. A qualificação do trabalhador poderia ser encarada como um progressivo isolamento do mesmo, sustentando apenas no

discurso o seu pertencimento a um grupo ou a um “time” e sustentando a ilusão da “nossa empresa”. Horkheimer e Adorno (1985) também apontam para a impotência do trabalhador diante da lógica da sociedade industrial.

Para Horkheimer e Adorno (1985) a sociedade burguesa se construiu sobre a máxima de que saber é dominar. O domínio sobre a natureza converte-se em um poder que não conhece barreiras e que justifica até a escravização do homem. E é isso que se apreende do poder do capital sobre a natureza e sobre os homens, utilizando-se da técnica como essência desse saber (saber que é o poder de dominação). Da dominação da natureza à dominação do homem, a técnica tem um papel fundamental no modo de produção capitalista.

Para os autores, o preço da dominação é a alienação dos homens em relação aos objetos dominados, mas, principalmente a coisificação do espírito. A inversão (*fetichê*) se coloca para as relações entre os homens e destes consigo mesmos. Homens que se apresentam como coisas e cujo valor se define na esfera das trocas nas relações sociais.

Os autores ressaltam ainda que o processo técnico no modo de produção capitalista (industrialismo, divisão do trabalho, maquinaria), coisifica o homem levando-o à obediência, à concentração no trabalho e a uma aparência de satisfação. A padronização, a produção em série e a racionalidade técnica justificam a dominação, criando a ilusão de que os sujeitos têm liberdade de escolhas quando na verdade, pagam um preço alto quando manifestam pontos de vista que divergem do padrão. A padronização que assistimos na indústria cultural é a identificação do particular ao universal, retirando as possibilidades dos sujeitos pensarem por si mesmos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da experiência dos trabalhos realizados na área da docência, mais especificamente os estágios supervisionados, chama-nos a atenção a insistente demanda dirigida à psicologia para “adaptar” o trabalhador às exigências do sistema produtivo, em uma perspectiva de consertar os “trabalhadores-peças”. Continuar a atender essas demandas é permanecer na perspectiva criticada por Braverman (1987) em relação à atuação de profissionais que utilizavam seus conhecimentos para instrumentalizar as práticas tayloristas.

Em relação à adaptação do trabalhador ao sistema produtivo, nos lembramos do mito de Procusto. Trata-se de um 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 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.

Estaremos sujeitos a repetir a estória de Procusto toda vez que adotarmos perspectivas teóricas e metodologias a partir das quais haja a imposição de um

padrão aplicado à força, sem o respeito às diferenças individuais ou contextos específicos. Assim, o psicólogo que lida com atividades de qualificação profissional deve considerar toda a complexidade das relações sociais e as repercussões de sua prática nos aspectos históricos, econômicos, políticos, sociais, subjetivos e nos aspectos da saúde e adoecimento dos trabalhadores.

Por fim, apresentamos algumas questões para as quais não temos a pretensão de responder, mas que devem nortear a atuação dos psicólogos que trabalham em organizações: em que medida é possível introduzir ou resgatar a dimensão ética nas relações de trabalho? Como contribuir para que os trabalhadores se percebam como sujeitos num contexto de relações assimétricas e possam construir possibilidades de realizações para suas vidas? Em que medida é possível contribuir para que as estruturas produtivas enxerguem o ser humano para além da categoria apto/inapto ao trabalho e compreendam a dimensão individual em toda a sua riqueza, complexidade, singularidade e diversidade? Como contribuir para a discussão de que os insucessos dos novos arranjos produtivos se inserem em aspectos estruturais amplos do momento, para, com isso, abandonar a perspectiva de responsabilizar os sujeitos trabalhadores pelas inadaptações à nova ordem social? Como promover a discussão das repercussões do trabalho vinculado ao processo saúde-doença, equilíbrio-desequilíbrio, prazer-sofrimento e possibilidades de realizações humanas no âmbito das organizações? Finalmente, à que medida estamos contribuindo para coisificar o homem nas atividades de qualificação profissional?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, Mitsuko Aparecida Makino. **A psicologia no Brasil: leitura sobre sua constituição**. 4ª . ed. São Paulo: Unimarco Editora/Educ, 2005
- BASTOS, Antônio Virgílio B. A psicologia no contexto das organizações. In: **Psicólogo brasileiro: construção de novos espaços**. Campinas: Átomo, 1992.
- BRAVERMAM, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.
- CATTANI, Antônio David (org.). **Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico**. 3ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.
- CHANLAT, Jean – François. Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: DAVEL, Eduardo Paes Barreto, VASCONCELLOS, João Gualberto Moreira de (orgs.). **Recursos Humanos e Subjetividade**. 3ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem é o psicólogo brasileiro**. São Paulo: Edicon, 1998.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Relatório final de pesquisa do Conselho Federal de Psicologia**, 2000. Disponível em: www.pol.org.br. Acesso em 02/09/2006.
- ENRIQUEZ, Eugène. Prefácio. In: DAVEL, Eduardo Paes Barreto; VASCONCELLOS, João Gualberto Moreira de (orgs.). **Recursos Humanos e Subjetividade**. 3ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica, **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, vol. 37, nº.1, p. 18-29, 1997.
- FARIA, José H. **Tecnologia e processo de trabalho**. Curitiba: Editora da UFPR, 1992.
- FRANCISCO, Ana Lúcia; KLOMFAS, Carolina de Rocio; ROCHA, Nádía Maria Dourado (orgs.). **Psicólogo brasileiro: construção de novos espaços**. Campinas: Editora Átomo, 1992.
- FEATHERSTONE, Mike. **Cultura global: nacionalismo, globalização e modernidade**. Petrópolis: Vozes, 1994.
- HARVEY, Paul. **Dicionário Oxford de literatura clássica: grega e latina**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.

HIRATA, Helena. Receitas japonesas, realidade brasileira. **Novos Estudos**. Cebrap, São Paulo, vol.2, nº.2, 1983.

HORKHEIMER, Max; ADORNO, Theodor W. A indústria cultural: o esclarecimento como mistificação das massas. In: HORKHEIMER, Max e ADORNO, Theodor W. **Dialética do esclarecimento**: fragmentos filosóficos. Tradução de Guido Antonio de Almeida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1985.

LEITE, Márcia de Paula. **Modernização tecnológica**: relações de trabalho e práticas de resistência. São Paulo: Iglu/Ilides/Labor, 1991.

LIMA, Maria Elisabeth Antunes. **Os equívocos da excelência**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996.

LIMA, Maria Elisabeth Antunes e LIMA, Francisco de Paula Antunes Lima, **Globalização e o mundo do trabalho** (mimeo p. 1-25), 1997.

MARCUSE, Herbert. **Tecnologia, guerra e fascismo**. Tradutora: Maria Cristina Vidal Borba. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 1999.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Vol. 1, tomo 1. Tradutores: Régis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Vol. 1, tomo 2. Tradutores: Régis Barbosa e Flávio R. Kothe. 2ª ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico filosóficos**. Tradutor: Alex Marins. São Paulo: Editora Martin Claret, 2002.

MUNFORD, Lewis. **Técnica y civilización**. Version española de Constantino Aznar de Acevedo. 4ª ed. Madrid: Alianza Editorial, 1982.

NEVES, Magda de Almeida. Reestruturação Produtiva e estratégias no mundo do trabalho: as conseqüências para os trabalhadores In: NETO, Antônio Moreira de C.; CARVALHO, Ricardo Augusto A. **Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: PUC MINAS/ IRT, 1998.

PEDROSA, José Geraldo. **Análise comparativa das abordagens sobre qualificação e transformações no trabalho**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1995.

SASS, Odair (Org.) **Estatísticas**: formação, atuação profissional e mercado de trabalho do psicólogo (São Paulo, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul). São Paulo: Conselho Regional de Psicologia – 6ª Região, 1995.

SASS, Odair (Org.) Psicologia, tecnologia e educação: apontamentos sobre Oliveira Vianna; Lourenço Filho. **Revista de Psicologia Política**. São Paulo, vol. 5 nº 10, Jul/Dez, 2006.

SALERNO, Mário Sérgio de. **Produção, trabalho e participação**: CCQ e Kanban numa nova imigração japonesa. Dissertação (Mestrado) – Departamento de Engenharia de Produção. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1985.

SALERNO, Mário Sérgio de. **Flexibilidade, organização e trabalho operatório**: elementos para análise da produção na indústria. Tese (Doutorado) – Departamento de Engenharia de Produção. Escola Politécnica. Universidade de São Paulo, São Paulo, 1991.

ZANELLA, Andréa Vieira. Psicologia social e escola. In STREY, Marlene Neves et. al. **Psicologia social contemporânea**. 5ª ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1998.