

PSICOLOGIA DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES: CONTRIBUIÇÕES ERGOLÓGICAS PARA UM DEBATE INADIÁVEL⁸

João César de Freitas Fonseca⁹
Carlos Eduardo Carrusca Vieira¹⁰

CONSIDERAÇÕES INICIAIS: O DEBATE CONTINUA...

O presente trabalho surge como uma resposta ao convite feito pela Comissão de Psicologia do Trabalho e Organizacional (CPTO) do Conselho Regional de Psicologia – Minas Gerais (CRP-MG), para participar de uma roda de conversa sobre o tema “Psicologia do trabalho e psicologia das organizações: interseções e fazeres”, em maio de 2014.

A proposta reafirma uma preocupação antiga do CRP-MG, no sentido de promover um diálogo mais aprofundado entre as dimensões teóricas e práticas da Psicologia do Trabalho e das Organizações (PTO). Situações anteriores foram fomentadas por essa autarquia nesse propósito, gerando seminários e publicações (RAJÃO; NEBENZHAL; FERREIRA, 2010).

Enfrentar esse debate e mantê-lo vivo não é um simples capricho. Trata-se de uma necessidade que reflete aspectos conflitivos e plurais da própria PTO, enquanto subárea do conhecimento de importância vital para a Psicologia. Pressionada entre teoria(s) e prática(s) oriundas de diferentes fundamentos, acaba por se configurar como um “mosaico de distintas perspectivas” (BENDASSOLLI; BORGES-ANDRADE, 2015, p.14). Uma diversidade que vai se ampliando cada vez mais, solicitando a revisão das classificações tidas como mais tradicionais, como as três faces da psicologia do trabalho (SAMPAIO, 1998), a noção de psicologia organizacional como arquitetura social (SILVA, 1992) ou a divisão clássica em subdomínios: comportamento organizacional, gestão de recursos humanos e relações de trabalho, defendida pela *Society for Industrial and Organizational Psychology* – SIOP (GONDIM; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2010).

8 Esse texto constitui uma atualização de outro texto apresentado em debate anterior do CRP sobre o assunto (FONSECA, 2010a).

9 Professor Adjunto da Faculdade de Psicologia da PUC Minas/Unidade São Gabriel. Graduado em Psicologia e especialista em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Mestre em Psicologia Social e Doutor em Educação pela UFMG. E-mail: joaoesar.fonseca@yahoo.com.br.

10 Professor Adjunto da Faculdade de Psicologia da PUC Minas/Unidade São Gabriel. Graduado em Psicologia. Mestre em Psicologia Social e Doutor em Psicologia pela UFMG. E-mail: carloseduardo_carrusca@yahoo.com.br

Toda essa revisão conceitual será efetivada no contexto de um permanente tensionamento, próprio do campo científico, no sentido que Bourdieu (2004) atribui ao termo, ou seja: um espaço socialmente construído e marcado por relações de força e de dominação, que refratam as pressões externas, quanto mais autonomia tiver.

A história da Psicologia do Trabalho e das Organizações confirma essa dinâmica: os primeiros estudos e intervenções nesse campo, como os realizados por Walter Scott e Hugo Munsterberg no início do século XX, foram financiados por empresas sob a premissa de obter melhores resultados na produção, buscando o ajustamento das pessoas aos postos de trabalho (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Foi exatamente sob a égide dos resultados – ou pelo menos de sua expectativa – que a Psicologia Organizacional, carregando no seu bojo os espólios da chamada Psicologia Industrial, logrou ocupar durante muito tempo a primazia quase absoluta nos estudos e intervenções relacionados ao sujeito humano frente à esfera produtiva. Desde os estudos de Elton Mayo em Hawthorne (Chicago), na Western Electric, temas como motivação, satisfação, liderança e cultura têm sustentado práticas de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e avaliação de desempenho, dentre outros processos, sempre com a pretensão de legitimar, pelo paradigma científico, as ideias de aumento da produtividade (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

Ao observador menos atento, pode parecer que a relação da Psicologia com o mundo do trabalho estivesse, nesse momento, condenada a um monólogo essencialmente utilitarista: seria necessária uma técnica cada vez melhor, para ajustar cada vez mais o trabalhador, viabilizar mais controle e aumentar, conseqüentemente, a produção. Entretanto, ainda que de forma menos visível, manifestações dissonantes em relação a esse ideário surgiam em diferentes manifestações, como registra Montmollin, ironicamente:

A psicologia industrial como teoria está em crise há muitos anos. Porém os psicólogos, quase desiludidos mas infelizmente perseverantes, prosseguem como se isto nada fosse e continuam, em surdina, a cantar suas velhas canções. (MONTMOLLIN, 1974, p.12)

É preciso reconhecer, portanto, essa permanente possibilidade de questionamento que a Psicologia parece carregar consigo, numa aparente dissociação que, do ponto de vista da produção científica, nada tem de patológica. Movimentam-se alternadamente – e por vezes simultaneamente – ações, pesquisas, intervenções e análises que, adotando diferentes concepções de sujeito humano e de sua condição frente ao ambiente e à sociedade, terminam todas por se defrontar com o imperativo das condições materiais de existência e, portanto, com a esfera do trabalho.

Um bom exemplo dessa “coexistência” pode ser encontrado na primeira metade do século XX: enquanto Mayo refinava nos Estados Unidos os princípios tayloristas com os preceitos da Escola de Relações Humanas, na então chamada União Soviética um grupo de três pesquisadores já ensaiava movimentos críticos em relação ao trabalho como processo de subjetivação. As pesquisas de Vygotsky, Luria e Leontiev na Rússia no início do século XX já abordavam a *atividade humana*, problematizando as relações de trabalho e perquirindo os modos de ser e de pensar de quem trabalha. A apropriação da obra desses autores pelo Ocidente acabou por restringi-los (especialmente Vygotsky, num primeiro momento) ao campo da Psicologia Educacional, menosprezando as contribuições que conceitos como sentido, significado e zona de desenvolvimento proximal poderiam oferecer para os estudos da esfera produtiva (REY, 2007; FONSECA, 2009).

Pois é exatamente na psicologia sócio-histórica – e mais particularmente em seus desdobramentos teórico-metodológicos – que acreditamos residir maiores possibilidades de construção de um diálogo mais frutífero entre Psicologia do Trabalho e Psicologia Organizacional. Em parte, porque essa abordagem surge em um contexto menos comprometido com a premência de resultados voltados para o aumento da lucratividade. E em parte também porque é sob sua inspiração que vimos observando o desenvolvimento de novas proposições, dispostas a assumir o desafio de investigar o sujeito humano frente ao mundo do trabalho, em suas mais recentes configurações. Exemplos dessas iniciativas podem ser encontrados nas contribuições da Clínica da Atividade e da Análise Pluridisciplinar das Situações de Trabalho (APST), constituídas a partir das ideias de Yves Clot e Yves Schwartz, respectivamente. Considerando as limitações de espaço deste trabalho, comentaremos mais detalhadamente apenas a segunda.¹¹

ANÁLISE PLURIDISCIPLINAR DAS SITUAÇÕES DE TRABALHO: UMA POSSIBILIDADE...

Sob a égide da Filosofia, Yves Schwartz recupera a compreensão marxiana do trabalho, resgatando as discussões sobre saberes e subjetividade nessa teoria, na medida em que propõe “reatar, poderosamente, o marxismo

11 De forte inspiração vygotskyana, a Clínica da Atividade de proposta por Yves Clot (2006) pressupõe a compreensão do trabalho humano para sua transformação. Considera importante a aproximação com a Ergonomia francófona e distingue a “atividade real” do “real da atividade”, assumindo a importância de reconhecer, nas situações de trabalho, a complexa articulação entre afetos, cognições e valores. Essa perspectiva enfatiza a análise da atividade a partir da observação *in loco*, bem como do registro e da posterior confrontação por parte dos próprios trabalhadores. Recomenda atentar para a *catarse*, ou seja, o uso imprevisto dos instrumentos de trabalho e constitui uma excelente alternativa de intervenção em Psicologia do Trabalho, inclusive em Organizações Não-Governamentais (FONSECA, 2010b).

com essas questões de 'psicologia', que uma institucionalização positivista dessa disciplina tendeu a separá-la por uma barreira intransponível" (SCHWARTZ, 2000a, p.40).

Para esse autor, a compreensão do trabalho humano exige a atenção sobre dimensões como valores e usos de si, através da investigação sobre conceitos bastante diversos daqueles consagrados pela perspectiva funcionalista. Um desses conceitos é o que ele chama de "*dramáticas do uso de si*", que diz respeito às possibilidades de escolhas feitas cotidianamente nas situações de trabalho, sempre atravessadas por diversos valores. Esse modelo de compreensão da condição humana no trabalho produziria significativos desdobramentos sobre as noções de gestão de trabalho, de formação de saberes e de subjetividade, uma vez que, para Schwartz:

... a gestão, no sentido econômico não é separável dos modos de "gestão de si mesmo" cujos conteúdos e destino, jamais univocamente determinados pelo meio técnico objetivo, remetem a todas as dimensões e contradições da história feita e da história por fazer. (SCHWARTZ, 2000a, p.39) [grifo nosso]

E um pouco mais adiante:

... quando se diz que o trabalho é uso de si, isto quer dizer que ele é o lugar de um problema, de uma tensão problemática, de um espaço de possíveis sempre a negociar... (SCHWARTZ, 2000a, p.41) [grifo nosso]

Ora, é fundamental reconhecer que a atuação da Psicologia ganha novas possibilidades com a APST, na medida em que essa abordagem, partindo de uma perspectiva pluridisciplinar, tanto problematiza quanto propõe alternativas para a relação entre trabalho e subjetividade.

Vejamos um exemplo prático: as organizações que prestam serviço na área da saúde têm demandado, de forma crescente, novos olhares para enfrentar seus problemas de gestão. Os trabalhadores que ali atuam, por sua vez, também solicitam atenção para os seus dramas, para o reconhecimento de seus saberes, compondo o quadro complexo, contraditório e conflituoso das relações de trabalho. A mediação de tais vetores, pretendida pelo conhecimento científico, não se constitui tarefa simples e as ferramentas usuais de RH parecem insuficientes para lidar com as renormatizações cotidianas.

Entendemos, portanto, que tais negociações poderiam se efetivar de forma muito mais produtiva se incorporassem o reconhecimento dos diferentes saberes produzidos pelos múltiplos atores sociais envolvidos, nos termos propostos por Schwartz:

No hospital, a eficácia toma sentido parcialmente diferente para a equipe de direção, os médicos, os enfermeiros e atendentes, ainda que a “volta à saúde” seja o objetivo final sem dimensão ao qual todos se referem em graus diversos e que mantém um mínimo inteiramente real de consenso. (SCHWARTZ, 2004, p.50)

A essa altura, fica claro que estamos defendendo uma mudança no olhar e na postura do pesquisador que se interessa pela relação entre a Psicologia, os espaços produtivos, as pessoas que neles trabalham e as relações que se constituem entre todos.

O olhar e a postura que defendemos aqui são convergentes com a proposta ergológica de um novo regime de produção de saberes sobre o trabalho. Como se sabe, na perspectiva da Ergologia, a produção de saberes sobre o trabalho não constitui uma tarefa privativa dos acadêmicos – o que, isoladamente, resulta em uma visão mutilante do trabalho –, baseando-se, por isso, em um dispositivo que inclui tanto os pesquisadores, quanto os protagonistas das atividades (SCHWARTZ, 2000). Por isso, o diálogo pluridisciplinar e pluriprofissional deve se estabelecer por meio de um “Dispositivo Dinâmico a Três Pólos” (DD3P), mecanismo através do qual os conceitos oriundos das disciplinas, os valores e os saberes investidos na atividade de trabalho podem dialogar, amparados pelo chamado ético e epistemológico, que se funda em uma maneira de “ver o outro como seu semelhante”, “como alguém com quem vamos aprender coisas sobre o que ele faz, como alguém de quem não pressupomos saber o que ele faz e porque faz, quais são seus valores e como eles têm sido ‘(re)tratados’” (SCHWARTZ, 2000, p.44).

A Ergologia aposta na análise pluridisciplinar e pluriprofissional das situações de trabalho, o que condiz com a natureza enigmática e complexa do objeto que se propõe a estudar. O novo regime de produção de saberes sobre o trabalho que ela instaura, e que nos leva a um sentimento permanente de “desconforto intelectual”, tem, obviamente, efeitos sobre a gestão das situações de trabalho (SCHWARTZ, 2000). Isto porque ele evidencia a complexidade inerente ao trabalho e as múltiplas dimensões, saberes e valores a serem considerados em sua análise e gestão, escapando dos modismos e das fórmulas rápidas e superficiais, tão comuns, aliás, na gestão contemporânea do trabalho.

Nessa direção, entendemos que a atividade de trabalho se apresenta como uma categoria potencialmente integradora no diálogo entre a Psicologia Organizacional e a Psicologia do Trabalho, por várias razões.

Trata-se, em primeiro lugar, de um conceito que ultrapassa as fronteiras disciplinares e convida ao diálogo as diferentes áreas do conhecimento científico. Economia, psicologia, sociologia, ciências da gestão, filosofia e medicina, por exemplo, interessam-se pelo trabalho, em suas múltiplas dimensões.

Além disso, a noção de atividade sintetiza tudo aquilo que, tradicionalmente, tem sido representado de forma dicotômica, por exemplo, corpo e espírito, individual e coletivo, privado e profissional, imposto e desejado, etc. (SCHWARTZ; DURRIVE, 2010). Na atividade humana – e, em específico, na atividade de trabalho – encontram-se amalgamadas dimensões materiais, sociais, organizacionais e psíquicas, o que insta ao diálogo entre os conhecimentos produzidos pelas diferentes disciplinas e, em particular, pela Psicologia Organizacional e pela Psicologia do Trabalho.

Em terceiro lugar, o reconhecimento do lugar central da atividade se traduz, a nosso ver, em um importante posicionamento político, que se opõe, frontalmente, às tentativas de ocultação e anulação dos processos de criação e recriação da vida humano-societária e do caráter ético-político do trabalho. Na abordagem ergológica é claro o entendimento de que os sujeitos que trabalham fabricam a história e as suas histórias, não podendo ser, jamais, considerados como “marionetes”, cuja vida seria o resultado de “determinações cegas e anônimas” (SCHWARTZ, 2002, p.116). Reedita-se, desse modo, a dinâmica entre transformação e conhecimento, oriunda da ergonomia e atualizada criticamente pela ergologia (SCHWARTZ; DURRIVE, 2010).

Nas microgestões das situações de trabalho, operadas pelos trabalhadores, com base em debates de normas e valores, há problemas essenciais do universo sociopolítico, vinculados ao viver juntos e ao bem viver (SCHWARTZ, 2010). Ao decidir entre alternativas possíveis no trabalho, o sujeito decide não apenas por realizar suas tarefas de um modo ou de outro, mas escolhe um modo de ser, um destino a viver, com os outros, com o mundo e consigo mesmo. Ignorar os valores em jogo na atividade comporta, então, um grande risco, como adverte Schwartz (2011): “(...) tentar governar qualquer empreendimento que seja na cegueira da relação entre o agir cotidiano e o universo de valores significa produzir crise e em seguida violência” (p. 145).

SOBRE CRÍTICAS E DIÁLOGOS, DIÁLOGOS E CRÍTICAS

Trata-se, portanto, a nosso ver, de estarmos dispostos a incrementar um tipo de interlocução ainda tímida, incipiente, mas urgentemente necessária. Pois, se por um lado, a prática sem posicionamento crítico estimula “canções em surdina” (como o já citado Montmollin nos advertia), por outro lado a crítica dissociada da realidade concreta das situações de trabalho pode constituir-se também em risco de dispersão de esforços e perda de credibilidade da própria Psicologia, enquanto área de conhecimento capaz de apresentar contribuições relevantes para a transformação da sociedade.

A dúvida e a reflexão, próprias do método científico, devem sustentar o debate e não impossibilitá-lo. Carece manter o espírito crítico voltado inclusive para si mesmo, referendando as ponderações de Pedro Demo, a respeito da filosofia da ciência:

Entretanto, o *métier* da crítica tem seus ardis. Em primeiro lugar, a coerência da crítica está na autocrítica. Não é possível, por lógica e por justiça, criticar sem apresentar-se como criticável. Em segundo lugar, a crítica se completa na contraproposta, de cunho prático também. Não é sustentável a mera crítica, destrutiva, virulenta, sem compromisso com alguma construção concreta, que, por sinal, também será criticável. (DEMO, 1989, p. 127)

Desrespeitar tais princípios implica desrespeitar a própria ciência, essencialmente dialógica. Além disso, é preciso reconhecer que os fatos sociais relacionados ao trabalho humano (e algum não o seria?) mostram-se cada vez mais complexos na contemporaneidade, adotando múltiplas configurações as quais vêm solicitando dos pesquisadores uma equalização entre teorias, métodos e técnicas e suas respectivas críticas. Passamos a relatar abaixo duas experiências que julgamos interessantes para ilustrar nossos argumentos.

1ª EXPERIÊNCIA: INTERVENÇÃO JUNTO A UMA COMUNIDADE TERAPÊUTICA DE DEPENDENTES QUÍMICOS

Em 2007, tivemos oportunidade de atender à demanda de uma Comunidade Terapêutica de dependentes químicos, que solicitava apoio do Curso de Psicologia da PUC Minas, unidade São Gabriel, para montar uma cooperativa de produção de artesanato voltada para os internos da instituição. Essa demanda específica, bem característica de Organizações Não Governamentais que atuam nas áreas da geração de renda e inclusão social, mostrou-se inviável num primeiro momento, ao mesmo tempo em que apontou para duas outras frentes de atuação, sinalizando novas possibilidades de interação entre Psicologia do Trabalho e Psicologia Organizacional.

Uma das frentes de trabalho, mais próxima do campo clínico, consistia na realização de oficinas com os internos, de forma a elaborar e/ou resgatar identidades profissionais, a partir de suas histórias de vida e trabalho. Partimos da ideia de que eles poderiam e deveriam discutir suas representações sobre trabalho, através daquilo que Schwartz (2000, p.40) chama de *curriculum laboris*. Tratava-se de pensar o trabalho enquanto recurso terapêutico e socializante, recuperando as discussões sobre a laborterapia, seus limites e possibilidades, tópicos bem conhecidos por quem se dedica à Psicologia do Trabalho na perspectiva crítica e que já reúne significativa produção acadêmica (MATA, 2008; LIMA; BRESCIA, 2002; BARROS, 2009; LIMA, 2006).

Outra frente de trabalho nos permitiu demonstrar que era necessário discutir a própria Comunidade Terapêutica, nos planos organizacional e institucional, suas histórias, suas práticas discursivas, seus modelos de gestão e como esses elementos constituíam relações de poder que se refletiam

nas suas ações e nos serviços que prestavam, constituindo rico campo de reflexão e estudo, no qual a Psicologia Organizacional poderia contribuir expressivamente, aglutinando visões oriundas de diferentes perspectivas.¹²

2ª EXPERIÊNCIA: ANÁLISE DOS PROCESSOS DE SELEÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DA SEGURANÇA PRIVADA, SOB O PONTO DE VISTA DA ATIVIDADE DE TRABALHO

Mais recentemente, temos acompanhado, junto ao Sindicato dos Trabalhadores da Vigilância de Minas Gerais, o desenrolar de situações complexas enfrentadas por vigilantes, em razão de sua reprovação nos exames psicotécnicos periódicos. Como expomos adiante, trata-se de uma questão polêmica que envolve, de um lado, a temática da seleção profissional e a avaliação psicológica no contexto laboral, historicamente vinculadas à Psicologia Industrial e Organizacional, e convoca, por outro, a uma reflexão sob o ponto de vista da atividade de trabalho, perspectiva tradicionalmente associada à Psicologia do Trabalho.

Como é sabido, a aprovação no exame psicológico é um dos pré-requisitos previstos pela Lei 7.102/83, regulamentada pelo Decreto 89.056/83, para que uma pessoa possa exercer a profissão de vigilante. Após ingressar na área da segurança privada, o vigilante deve se submeter a essa avaliação periodicamente, para que possa participar dos cursos obrigatórios de reciclagem profissional, cumprindo os requisitos legais para prosseguir em exercício da profissão.

A avaliação psicológica é um processo no decorrer do qual o psicólogo deve avaliar as funções psicológicas e cognitivas do vigilante, e sua saúde mental, analisando se as condições apresentadas pelo trabalhador lhe permitem o exercício da profissão. As avaliações psicológicas podem se configurar como momentos importantes para que se possa identificar os possíveis danos causados pelo trabalho à saúde dos trabalhadores. Os vigilantes, entretanto, frequentemente se queixam de passar pelos exames “psicotécnicos” sem que sejam escutados de forma cuidadosa, o que certamente dificulta o acompanhamento das condições de saúde da categoria. A ausência de uma entrevista de devolução clara e objetiva reforça a impressão dos trabalhadores de que a avaliação psicológica é “mera burocracia”.

Mas a situação atual que tem reclamado a atenção do Sindicato dos Vigilantes se refere à reprovação de vigilantes em pleno exercício da função e que carregam consigo anos de experiência profissional na área nessas avaliações psicológicas. Apesar de terem sido aprovados nos exames psicotécnicos, quando do ingresso na área da vigilância, alguns vigilantes têm sido reprovados

12 Para conhecer mais detalhes sobre essa experiência, ver Fonseca *et al.*, (2011).

nos mesmos exames quando se submetem às avaliações periódicas. E, uma vez reprovados, os trabalhadores têm sido demitidos pelas empresas de vigilância, com a justificativa de que estão “inaptos” para o exercício profissional. De fato, as demissões têm se baseado nos laudos das avaliações psicológicas conduzidas pelas clínicas credenciadas, que utilizam, principalmente, testes psicológicos de personalidade, aptidão etc. Os laudos emitidos pelas clínicas registram, conforme orientação da Polícia Federal, “inapto” para os trabalhadores cujos resultados nos testes não se enquadram nos parâmetros esperados.

Em nosso entender, essa complexa situação convida a um diálogo entre a Psicologia do Trabalho e a Psicologia Organizacional, que pode se beneficiar com a incorporação da categoria “atividade” no âmbito dessa reflexão.

É certo que alguns irão se interrogar: mas qual é, especificamente, o problema no fato de alguns trabalhadores serem “reprovados” nos exames psicotécnicos e considerados “inaptos” para o exercício da função?

Poder-se-ia dizer que a avaliação psicológica identifique aspectos específicos do funcionamento psíquico e do comportamento do sujeito que o impedem ou inabilitam de exercer a profissão. Nessa direção, poder-se-ia aventar que o sujeito avaliado tenha apresentado perturbações da saúde ou que não tenha revelado as características psicológicas e os padrões comportamentais necessários ao exercício da profissão.

Todavia, não parece ser esse o caso. Os vigilantes têm sido sumariamente demitidos e nenhum encaminhamento é dado ao seu caso. Os trabalhadores alegam que a única explicação que recebem das clínicas credenciadas e das empresas é que foram considerados “inaptos” para o exercício de uma função, que, diga-se de passagem, desempenham, muitas vezes, há mais de dez anos. É realmente curioso notar que muitos dos vigilantes reprovados atuam na profissão há longos anos, sem qualquer indicativo que desabone sua conduta ou que leve a acreditar que não teriam “aptidão” para o trabalho.

Dois problemas podem ser postos imediatamente a respeito disso.

Em primeiro lugar, não se explica aos trabalhadores como puderam ser aprovados no primeiro exame psicotécnico, que é, também, um exame de “sanidade mental”, quando ingressaram na vigilância, e terem sido reprovados, pelos mesmos exames ou semelhantes, após anos de trabalho. Entre o ingresso na área e a reprovação no exame psicotécnico apresenta-se um “hiato”. Seria fundamental, portanto, investigar o que realmente tem fundamentado o parecer dos avaliadores, e que termina por resultar na demissão dos vigilantes. Se o trabalhador foi reprovado em razão de adoecimento psíquico, seria o caso, então, de investigar o nexo entre sua atividade profissional e os problemas identificados. E, além disso, uma vez constatado que o trabalho está relacionado aos distúrbios mentais ou restrições apresentadas pelo vigilante, dever-se-ia considerar a obrigatoriedade da emissão da Comunicação de

Acidente de Trabalho (CAT). Mais ainda: em vez de serem demitidos por “inaptidão”, os vigilantes que se encontram nessas situações deveriam ser afastados da função, encaminhados para os serviços de atenção à saúde do trabalhador e terem resguardados seus direitos trabalhistas e previdenciários. Não vemos, entretanto, esse tipo de encaminhamento.

O segundo problema, ainda mais complexo, e que convoca ao diálogo não apenas a Psicologia Organizacional e do Trabalho, mas também a área da Avaliação Psicológica, refere-se à capacidade dos instrumentos de avaliação psicológica de prever o desempenho no trabalho. Apesar de não haver nenhum consenso na área da avaliação psicológica e poucos estudos a respeito da “validade preditiva” dos testes psicológicos para o desempenho no trabalho, esses instrumentos são utilizados em nosso país em larga escala, com efeitos significativos sobre a seleção de indivíduos para o trabalho.

Na contramão da ampla e ingênua aceitação da credibilidade dos testes psicológicos no campo da seleção profissional, por parte daqueles que atuam nas organizações e clínicas que avaliam vigilantes, Pasquali (1999, p.34) afirma que esses testes “são bastante criticados porque quase não existem testes construídos para esta ou aquela profissão, o que revela que não se sabe se os que estão sendo utilizados são válidos para tal fim”. A constatação de Pasquali (1999) encontra eco em muitos estudos realizados na área da Avaliação Psicológica (MONTMOLLIN, 1974; WANDERLEY, 1985; PEREIRA, PRIMI; COBÊRO, 2003; VASCONCELOS, SAMPAIO; NASCIMENTO, 2013).

A nosso ver, não se poderia discutir o “perfil dos trabalhadores”, o “perfil do cargo” ou a “aptidão”¹³ de um sujeito para o trabalho, sem colocar em pauta a atividade de trabalho e, especificamente, a relação entre um dado sujeito e seu trabalho. Não se pode confundir, como se faz costumeiramente no âmbito das seleções profissionais, uma descrição de tarefas com a realização de um trabalho. A atividade do sujeito no trabalho não equivale, jamais, à descrição simplificada das tarefas e dos procedimentos. Não é preciso insistir nisso, pois os estudos ergonômicos já o revelaram exaustivamente.

Em um estudo sobre os problemas da “psicotécnica” e da seleção de pessoal, Montmollin (1974) resumiu bem sua visão sobre o uso dos testes psicológicos, destacando sua ineficácia, decorrentes não apenas das tentativas equivocadas de se traduzir o trabalho em termos de “aptidões”, mas também de subestimarem a análise do trabalho:

13 O termo aptidão nos parece realmente impróprio, pois sugere algo próximo de “vocação”, ignorando o fato de que os sujeitos aprendem e se desenvolvem no trabalho, podendo vir a realizar tarefas para as quais, inicialmente, supunha-se que não tinham “aptidão”. A aptidão, a nosso ver, constitui, no máximo, um “potencial”, que só pode ser efetivado e confirmado na relação entre sujeito, seu meio e sua atividade.

O grande pecado dos psicólogos encarregados da seleção de pessoal, foi de terem seguido o senso comum. Eles deveriam no entanto ter desconfiado que não fosse normal ostentar tantas sutilezas técnicas, tais como a análise fatorial, para constituírem tipologias depuradas e, ao mesmo tempo, se deixar levar, em matéria de análise de trabalho, pelas intuições mais incontrolláveis, por aproximações das mais superficiais, e por erros metodológicos dos mais vulgares. **Eles não compreenderam que a análise do trabalho era tão importante quanto a análise dos homens**, e que a mesma era muito mais complexa, sob certos aspectos, principalmente devido à **impossibilidade de constituir uma tipologia realista das inumeráveis situações de trabalho**. Na realidade, **os psicotecnólogos acreditaram, simplesmente, ser possível minimizar a análise do trabalho**. Ainda hoje, eles compreendem raramente o que se quer dizer por análise de trabalho e se confundem todos, quando lhes dizemos que o ‘perfil’ que eles estabeleceram para um cargo baseados apenas numa vaga discussão com a direção, não tem nenhum fundamento válido. [grifos nossos] (MONTMOLLIN, 1974, p.27)

Nessa direção, temos atuado junto ao Sindicato dos Trabalhadores da Vigilância para contrapor as avaliações feitas pelas clínicas credenciadas e, ao mesmo tempo, interrogá-las, com o propósito de fazer avançar o conhecimento a respeito dos processos de trabalho e saúde dos vigilantes, da seleção profissional de trabalhadores e dos instrumentos de avaliação psicológica.

Essa experiência ratifica o que dissemos anteriormente sobre o caráter integrador e, ao mesmo tempo, complexo da atividade de trabalho e, igualmente, reitera a importância de recorrer, sempre, ao “olhar experimentado” da atividade, sem o qual terminamos por falar no lugar de outrem.

As duas experiências brevemente apresentadas, por limitação de espaço, ilustram, a nosso ver, uma possibilidade de diálogo entre a Psicologia do Trabalho e a Psicologia Organizacional.¹⁴ Lembrando sempre que diálogo não quer dizer concordância absoluta ou negação das diferenças. Ele consiste em uma interação social, na qual as partes se dispõem a se ouvirem e a refletir, mesmo (ou inclusive) em meio a divergências. Nesse sentido, o diálogo pode (e deve) significar enfrentamento da diversidade de ideias, interesses, valores, visões de mundo e opções teórico-metodológicas.

14 Outras possibilidades de interlocução, ainda que pouco aproveitadas, têm sido construídas em fóruns, congressos e eventos, promovidos por diferentes atores sociais, alinhados a diferentes perspectivas. Como exemplos, podemos citar o Seminário Nacional sobre Psicologia Crítica do Trabalho, promovido pelo Conselho Federal de Psicologia em Belo Horizonte, no ano de 2009 e as edições bianuais dos Congressos promovidos pela Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, V.A. O trabalho na contemporaneidade. In: NETO, Fuad. *et al. Subjetividade(s) e sociedade: contribuições da Psicologia*. Belo Horizonte: CPR, 2009. p. 143-160.
- BENDASSOLLI, P.; BORGES-ANDRADE, J.E. *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.
- BORGES, L.O.; YAMAMOTO, O.H. O Mundo do trabalho. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, V.B. (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- BOURDIEU, P. *Os usos sociais da ciência: por uma sociologia clínica do campo científico*. São Paulo: Editora UNESP, 2004.
- BRASIL. *Decreto 89.056, de 24.11.1983*. Regulamenta a Lei 7.102, de 20.06.1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF.
- BRASIL. *Lei 7.102, de 20.06.1983*. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF.
- CLOT, Y. *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2006.
- DEMO, P. *Metodologia Científica em Ciências Sociais*. São Paulo: Atlas, 1989.
- FONSECA, JCF A psicologia do trabalho e os processos de formação de educadores na educação profissional de nível básico: itinerários diversos, encruzilhadas constantes. *Psicologia em Revista*. Belo Horizonte: PUC Minas, 2009. Vol., v. 15, n. 1, p. 212-231.
- FONSECA, J.C.F. Psicologia do trabalho e psicologia organizacional: diálogos possíveis? In: Rajão, N; Nebenzahl, L; Ferreira, D. *Psicologia: integrando o trabalho, o social e as organizações*. Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais, 2010a. p.9-22.
- FONSECA, J.C.F. *Psicologia, educação profissional e subjetividade: análise da docência e das políticas públicas a partir da Clínica da Atividade*. Curitiba: Ed. CRV, 2010b.
- FONSECA, J.C.F.; QUEIROZ, I.S.; BRAGA, L.C.; BERNARDES, K. Vigiar e cuidar: a atividade dos monitores de uma comunidade terapêutica para dependentes químicos como prática de saúde. In: KIND, L.; BATISTA, C.B. (Org.). *Universidade e serviços de saúde: Interfaces, desafios e possibilidades na formação profissional em saúde*. Belo Horizonte: Editora Pucminas, 2011. p. 288-319.

GONDIM, S.M.G., BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. Psicologia do Trabalho e das Organizações: produção científica e desafios metodológicos. *Psicologia em Pesquisa*, 4 (2), 84-99. 2010.

LIMA, M.E.A. *Escritos de Louis Le Guillant*. Petrópolis: Vozes, 2006.

LIMA, M.E.A.; BRESCIA, M.F.Q. O Trabalho Como Recurso Terapêutico. In: Goulart, IB (Org.). *Psicologia organizacional e do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002). p. 357-377.

MATA, C.C. *O trabalho na comunidade terapêutica: fonte de recuperação do dependente químico*. Belo Horizonte: Terra da Sobriedade, 2008.

MOUTMOLLIN, M. *A psicotécnica na berlinda*. São Paulo: Agir, 1974.

PASQUALI, L. *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM; IBAPP, 1999.

PEREIRA, F.M.; PRIMI, R.; COBÊRO, C. Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores. *Psicologia: Teoria e Prática*. São Paulo, v.5, n. 2, p. 83-98. 2003.

RAJÃO, N; NEBENZAHL, L; FERREIRA, D. *Psicologia: integrando o trabalho, o social e as organizações*. Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais. 2010.

REY, F.L.G. Encontro da psicologia social brasileira com a psicologia soviética. *Psicologia e Sociedade*. Porto Alegre, v. 19, Numero esp. 2, p. 57-61. 2007.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e uso de si. Pro-posições. Vol. 1, no. 5, (32), p. 34-50. (2000a).

SCHWARTZ, Y. A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. *Revista Trabalho & Educação*. Belo Horizonte, (7), 38-46. (2000b).

SCHWARTZ, Y. A abordagem do trabalho reconfigura nossa relação com os saberes acadêmicos: as antecipações do trabalho. In FAÍTA, D.; SILVA, C. P. S. (Orgs.). *Linguagem e Trabalho: construção de objetos, análise no Brasil e na França*. (pp. 109-126). São Paulo: Cortez, 2002.

SCHWARTZ, Y. Circulações, dramáticas, eficácias da atividade industriosa. *Trabalho, Educação e Saúde*. V. 2, n.1, p. 33-55, 2004. (2004).

SCHWARTZ, Y. Introdução II. In SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. 2. ed. (Brito, J., & Athayde, M., orgs.) (pp. 21-22). Niterói: Editora da UFF, 2010a.

SCHWARTZ, Y. Anexo ao Capítulo 1. Reflexão em torno de um exemplo de trabalho operário. In Schwartz, Y., & Durrive, L. *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. 2. ed. (Brito, J., & Athayde, M., orgs.) (pp. 37-46). Niterói: Editora da UFF, 2010b.

Schwartz, Y. Manifesto por um engajamento. In BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. *Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (pp. 132-166). São Paulo: Atlas, 2011.

SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Orgs.). *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Rio de Janeiro: UFF, 2010)

VASCONCELOS, A.G.; SAMPAIO, JR.; NASCIMENTO, E. PMK: Medidas válidas para a predição do desempenho no trabalho? *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(2), 251-260. (2013).

WANDERLEY, W. M. Os testes psicológicos em seleção de pessoal: análise crítica dos conceitos e procedimentos utilizados. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 2(37), p. 16-31. (1985).

ZANELLI, J.C.; BASTOS, A.V.B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p.466-491.

ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.