

PRÁTICAS EM PSICOLOGIA DO TRABALHO: TRÊS DIMENSÕES VITAIS

MARÍLIA VERÍSSIMO VERONESE¹
PEDRINHO ARCIDES GUARESCHI²

— ψ —

RESUMO

O artigo discute três dimensões vitais que subjazem às relações de trabalho: a *dimensão filosófico-epistemológica*, que discute em cima de que pressupostos, saberes e visão de ser humano calcamos nossas práticas, a *dimensão ética*, onde abordamos qual o sentido da ética e propomos possíveis modos de resgatá-la nas relações humanas e sociais, e finalmente a *dimensão da práxis*, onde tentamos pensar alternativas de inserção do(a) psicólogo(a) nas organizações.

Palavras-chave: Trabalho, Filosofia, Epistemologia, Ética, Práticas.

ABSTRACT

Labor psychology practices: three vital dimensions

The paper discusses three vital dimensions which make up labor relations: the *philosophical-epistemological dimension*, which looks over the presumptions, knowledge and outlook we base our practices on; the *ethical dimension*, where the sense of ethics is discussed as well as possible means to apply it in human and social relationships; and, finally,

¹ Mestre em Psicologia Social e Personalidade, PUCRS. Doutoranda em Psicologia, PUCRS. Bolsista Capes. Av. Ipiranga, 6681 Prédio 11 – 9º andar

² Doutor em Psicologia Social, Universidade de Wisconsin. Professor e Pesquisador da Faculdade de Psicologia, PUCRS. Pesquisador do CNPQ. Orientador da pesquisa de mestrado que originou o presente trabalho. E mail: Guareschi@puccrs.br

the *practical dimension*, where we raise alternatives to insert psychologists into organizations.

Key words: Work, Philosophy, Epistemology, Ethics, Practice.



INTRODUÇÃO:

Este artigo originou-se do trabalho de pesquisa junto ao grupo "Ideologia, Comunicação e Representações Sociais", do Prof. Pedrinho Guareschi, durante a realização do mestrado em Psicologia Social e da Personalidade na PUC-RS.

A dissertação desenvolvida durante o período de março de 1998 à novembro de 1999, foi intitulada *A noite escura e bela: um estudo sobre o trabalho noturno* (Veronese, 1999). O estudo abordava o trabalho em turnos fixos noturnos, especificamente a questão das relações de trabalho, discutindo a presença de aspectos ideológicos, reprodução e resistência concernentes à realidade investigada. Defrontamo-nos, ao final da investigação, com uma aparente contradição, que denominamos *a noite escura e bela*, onde múltiplos aspectos imbricavam-se na dialética prazer x sofrimento no trabalho noturno.

Por um lado, na tranquilidade da noite, o *escuro* era sentido como serenidade e paz; ao mesmo tempo, porém, essa noite mostrava-se como uma escuridão, escravizando as pessoas a uma luz que jamais podia apagar-se. O mesmo trabalho que conferia uma identidade de ser provedor/a do sustento da família, através da melhor remuneração, causava sofrimento através da pressão/coerção por produção, afastamento do convívio familiar e social, e a depressão pela inversão do horário. Estes sentimentos contraditórios foram por nós metaforizados, então, no próprio título da pesquisa.

A investigação alicerçou-se nas teorias de John B. Thompson (1998) e Cristophe Dejours (1994, 1999) denominadas respectivamente Hermenêutica de Profundidade e Psicodinâmica do Trabalho.

Na etapa conclusiva do trabalho, analisando os resultados, julgamos não poder furtar-nos, enquanto pesquisadores/as e profissionais, a uma discussão mais aprofundada e específica a respeito da dimensão ética e propositiva do tema. Tal discussão foi fundamentada em pressupostos filosóficos e epistemológicos que procuramos deixar claros. Desejamos questionar a dimensão da práxis profissional, e que caminhos de inserção nas organizações o psicólogo do trabalho poderia criar.

Construiu-se, desse modo, no capítulo final da dissertação, um questionamento sobre as práticas profissionais que o campo investigado havia mostrado. Dividido em três partes, aborda primeiramente a dimensão filosófica, logo após a dimensão ética, e em seguida algumas considerações e sugestões para o nível da ação e prática profissional do/a psicólogo/a nas instituições. Apresentamos neste artigo, portanto, parte das considerações suscitadas.

A DIMENSÃO FILOSÓFICO-EPISTEMOLÓGICA

Os aspectos discutidos na pesquisa acima citada (Veronese, 1999), através do exemplo dos trabalhadores noturnos, nos leva, certamente, a questionar os valores em termos filosóficos - e epistemológicos, pois a questão dos saberes que privilegamos é fundamental - que sustentam o paradigma ainda dominante nas relações humanas/sociais (e especificamente as que ocorrem no mundo do trabalho). Parece-nos que os saberes e noções que nos movem, levam-nos à práticas individualistas, economicistas, calcadas em paradigmas fragmentários e anti-ecológicos. Paradigmas que vemos recrudescer na era da expansão capitalista neoliberal e em tudo o que isso envolve, nas diversas dimensões da existência humana.

A concepção cartesiana - fragmentária - de ser humano e de natureza, leva as pessoas a sentirem-se indivíduos solipsistas, separados uns dos outros, dificultando enormemente a ampliação de um contexto social de cooperação e solidariedade. O que acontece ao outro, *pouco me importa*, dentro desta linha de racionalidade.

O pensamento analítico, economicista, justifica uma aparente evolução técnica e científica que não é absolutamente amparada por uma evolução social, moral e ética. Que espécie de vivências subjetivas levam-nos a crer que indústrias de venenos químicos, ou armas elaboradíssimas em termos de morbidade, se constituem em sinais de elevado padrão de vida? Isso tudo enquanto especialistas da equipe econômica do governo tentam explicar porquê não há recursos para saúde, educação e geração de empregos. Tais recursos talvez contribuíssem drasticamente na promoção de saúde mental e bem estar humanos, que são, resumidamente falando, o objetivo fim da psicologia. Tal situação beira a mais tresloucada insanidade (Capra, 1987).

Peçamos auxílio aos filósofos para tentar começar a compreender tudo isso. Kant, ao elaborar os conceitos de *indivíduo* e *liberdade*, acaba pavimentando um caminho que desagua no exagero do neoliberalismo. Os filósofos aristotélicos, dentre os quais se inclui Descartes, são influência certa de tal sistema sócio-econômico, tendo suporte nas correntes filosóficas empíricas e pragmáticas (Cirne Lima, 1999).

Ao contrário, seguindo a corrente neo-platônica, a partir de Plotino especialmente, com Espinoza, Hegel, Marx, Lucáks, Gramsci e os teóricos da Escola de Frankfurt, fica mais fácil perceber o indivíduo como um *nó* numa rede de relações. A rede é uma só, e se pensarmos numa rede de pesca, obtém o alimento para todos; entretanto, seus nós são únicos, não há um exatamente igual ao outro; cada um tem sua característica própria, indelével (Cirne Lima, 1997; Guareschi, 1998). Tal metáfora empresta uma ênfase à unidade do universo, à não-fragmentação, à vivência comunitária e à descoberta do *outro*, aquele que me *significa*, aquele que me dá a diferença (individualizadora, não individualizante). O processo de *individualização* humana - cujo contrário dialético direto é o processo de *socialização*, uma vez que ao socializar-se, a criança vai ao mesmo tempo individualizando-se e diferenciando-se a partir da alteridade - é uma caminhada singular, mas que envolve todas as relações que vamos estabelecendo ao longo da vida. (Jovchelovitch, 2000)

Se desde a mais tenra idade, é somente a partir da intersubjetividade que podemos *ser*, como explicar uma orientação tão individualista nas sociedades ocidentais? Ou nas orientais, como explicar práticas sócio-culturais que envolvem mutilação, morte, opressão? Se o outro faz parte de mim, simbolicamente, como irei espezinhá-lo, oprimi-lo, ignorá-lo? Numa empresa, na rua, em casa, na universidade... parece que precisamos *mesmo* repensar nossas influências filosóficas.

Na teoria histórico-crítica, embora esta possua influências marxistas, não há fluxo inexorável da história; ela é *deôntica*, ou seja, há mais de uma possibilidade histórica. As sínteses estão sempre em aberto. Há a superação daquilo que poderia levar ao totalitarismo, ao necessitarismo: a relação é dialógica, não monológica. Isso deixa a porta aberta para a mudança, para o desvelamento da ideologia, para compor uma sociedade mais ética. E também mais estética, pois como perguntava Paulo Freire, como pode haver boniteza na opressão? Há que haver uma totalidade na qual a pluralidade esteja contemplada, bem como a unicidade de cada ser humano.

A partir desses pressupostos filosóficos e epistemológicos, podemos superar noções social-darwinistas, tais como a de que os "mais aptos" devem sobreviver e triunfar, de que a competição é "saúdável" e de que uma "performance agressiva" é excelente no mundo dos negócios e na vida. Quando isso tudo se combina com a exploração de recursos naturais e de seres humanos, a fim de criar padrões de consumo competitivos, chegamos num patamar de verdadeira demência, infelizmente padronizada e até mesmo louvada via mídia.

É esclarecedor esse trecho de um texto de Guareschi, sobre tal situação:

"O filósofo inglês Jeremy Bantham, um dos principais filósofos liberais, acreditava que o ser humano é profundamente egoísta e procura sempre maximizar suas vantagens e minimizar as perdas. A vida consiste numa luta para garantir seus interesses. E na economia, esses interesses se traduziam em garantir o maior lucro possível. Todo o resto é poesia. Buscar o maior lucro, a qualquer preço, estava de acordo com a busca do

bem comum, pois o Bem Comum nada mais era do que a soma dos bens particulares. Quanto mais alguém aumentasse seu patrimônio, mais estaria contribuindo para o Bem Comum." (1999, p. 73)

A ciência, jamais neutra, evoluía de mãos dadas com tal paradigma. Entretanto, no século XX, algumas descobertas das chamadas "ciências positivas" influenciaram profundamente nos rumos epistemológicos das ciências humanas e sociais em direção a uma mudança paradigmática. Por exemplo, a concepção do universo como uma rede de relações é um dos temas tratados com frequência na física contemporânea. A matéria não pode ser dissociada de seu movimento; de acordo com a teoria da relatividade, tempo e espaço são conceitos relativos, sendo compreendidos através da linguagem que os observadores usam para descrever os fenômenos. Dessa forma, não existem estruturas estáticas na natureza. Como afirmou o físico Niels Bohr, as partículas materiais isoladas não existem; suas propriedades somente são definíveis através de sua interação com outros sistemas (Capra, 1987).

Interessante ver que voltamos, então, à dialética, que coloca o indivíduo como um nó numa rede de relações; tirem-se todas as suas relações, e ele não existirá. Não se definirá como ser, não se perceberá, não se individualará, pois tudo isso acontece a partir do *outro*. Se somos, portanto, nossas relações, necessariamente precisamos fazer com que a qualidade dessas relações melhore, buscando o fim das relações de dominação e exclusão do outro. Isso em todos os níveis: familiar, sócio-econômico, laboral, acadêmico, escolar ou quais sejam. Na empresa, no nível do *reconhecimento verdadeiro*. Além disso, perceber a importância do *movimento* implica em possibilitar a *mudança*, a *transformação*. Implica em resistir às estratégias ideológicas (Thompson, 1998) de *naturalização* do sistema (auto-ajustes estruturais que a ciência econômica elucida, ao enunciá-las) e a decidir que podemos alterar o rumo da instituição na qual atuamos. A abordagem sistêmica não parece impedir a crença de que novos elementos introduzidos na rede alterem-na significativamente.

Acreditamos que podemos fazer isso em nossas práticas diárias, enquanto pesquisadores, professores, consultores empresariais; nossa criatividade e inteligência precisam estar a serviço de tal causa.

A DIMENSÃO ÉTICA

Adentrar (e aprofundar) essa dimensão nos parece fundamental para continuarmos discutindo as transformações que sentimos e julgamos necessárias. Sobre qual base ética iremos fundamentar nossas ações? Essa é uma pergunta à qual não podemos nos furtar.

Iremos discutir brevemente alguns conceitos trazidos por Guareschi (1998), que podem ajudar a iluminar essa questão da ética.

Justamente a discussão, a troca através da comunicação pode trazer-nos uma possibilidade, a de superarmos os *padrões éticos vigentes*. É importante destacar quais são eles e, em linhas gerais, descrevê-los brevemente.

Um deles estaria calcado no *paradigma da lei natural*. Esse referencial identifica a ética como fruto da compreensão da "natureza", das leis de um Deus justo e visto como separado do ser humano, como seu criador (versão religiosa). Na corrente moderna, os direitos do ser humano podem ser racionalmente justificados e explicados, valendo e vigorando em qualquer lugar ou momento histórico (versão secular).

O outro, revela-se alicerçado no *paradigma da lei positiva*. Surge como uma reação ao apelo da ordem natural como referência ética. A partir do relativismo cultural, passa-se a duvidar de leis universais e a-históricas. Assim, o critério ético passa a ser o *legal*, aquilo que foi escrito e promulgado, visando, através de negociações políticas e sociais, evitar-se a arbitrariedade e libertar-se de uma "natureza" cega.

Se efetivamente fosse desinteressado e voltado para o cidadão, realmente o *estado de direito* poderia ser um baluarte ético. Mas basta pensar no caso do Brasil, por exemplo, ou outros países em desenvolvimento, para questionar seriamente tal paradigma. O que dizer quando Legislativo, Executivo e Judici-

ário têm sérios problemas de corrupção? Quando ocupantes de cargos públicos negociam em proveito próprio ou de interesses escusos? Ainda assim poderíamos dizer que o que é instituído é ético? Tal argumentação parece não se sustentar.

Os direitos humanos são e sempre serão importante baluarte ético, para que não capitulemos diante de todo o relativismo (que não se confunde em momento algum com a necessária relativização), mantendo algum tipo de critério de verdade. Entretanto, a partir disso, surge a necessidade de ampliar as alternativas para fundamentar a dimensão ética. O contratualismo é importante, bem como a garantia de direitos humanos universais. Porém é necessário espriar e adensar as possibilidades éticas para a humanidade, avançando as discussões sobre o conceito. Citamos agora uma definição de ética que abre novas possibilidades de abordagens para a questão:

“ (A ética seria)... uma instância crítica e propositiva sobre o dever ser das relações humanas em vista de nossa plena realização como seres humanos” (Dos Anjos, In Guareschi, 1998, p. 52).

Bem colocada a definição, resta tentar entendê-la e aplicá-la na prática. Como seria? Podemos interpretá-la como uma capacidade de redimensionar o que é ético (dimensão crítica), a partir das mudanças e transformações que o mundo sofre. E a proposição de novos valores, novas formas de agir a partir dessa necessidade de mudança (dimensão propositiva), sempre em vista do bem-estar, realização e qualidade de vida dos seres humanos e estabelecimento de relações que sejam justas, não desiguais.

Ao refletirmos sobre os dias atuais, com a dramática necessidade de pensarmos novas formas de lidar com a ética – e pensem na bioética como exemplo mais contundente – sobrevém a urgência do resgate de valores fundamentais, relegados ao décimo plano por séculos de influências analítica, cartesiana, positivista, liberal etc.

Ao reconhecer o *outro* como em diálogo e interação constante conosco, e não somente como um indivíduo isolado, com o qual temos de competir e vencer, estaremos já adentrando o

campo da ética e da justiça. Dussel (1977), afirma que no reconhecimento dessa alteridade, reside toda a eticidade da existência.

E, para isso, não precisamos jogar fora o projeto da modernidade “inaugurado” por Descartes e definido pelo iluminismo: um indivíduo forte, livre, igual e vivendo em fraternidade com seus semelhantes parece uma boa idéia. Porém, se retirarmos o *semelhante*, o *outro* desta equação, não sobrarão indivíduo algum para tirar proveito dela.

Ao assumirmos esses pressupostos, praticando-os, mudaremos sensivelmente as relações de trabalho, que hoje se configuram como ideológicas, ou seja, assimétricas, de dominação.

A DIMENSÃO DA PRÁXIS

“Entregues a si mesmos, os negócios humanos só podem seguir a lei da mortalidade, que é a única lei segura de uma vida limitada entre o nascimento e a morte. O que interfere com essa lei é a faculdade de agir, uma vez que interrompe o curso inexorável e automático da vida quotidiana (...). Fluindo na direção da morte, a vida do homem arrastaria consigo, inevitavelmente, todas as coisas humanas para a destruição, se não fosse a faculdade humana de interrompê-las e iniciar algo novo, faculdade inerente à ação humana como perene advertência de que os homens, embora devam morrer, não nascem para morrer, mas para transformar.” (Hanna Arendt, 1983, p. 258).

Um olhar histórico sobre o desenrolar das relações de produção nos mostra que elas transformam-se de tempos em tempos. Por exemplo, o século XX é o terceiro século da vigência do Modo de Produção Capitalista, que se vem alterando sensivelmente em seu próprio interior, em sua dinâmica de expansão.

Ao considerarmos as possibilidades da dialética entre cultura, ideologia e poder, sempre haverá espaço para transformações, pois onde há contradições, não há linearidade, e, portanto, pode haver mudanças. As *ações humanas*, enquanto possíveis atos contestatórios e construtivos, são potenciais espaços de resistência. Há, portanto, brechas por onde podemos

estimular a mudança dentro das organizações; a princípio nas relações micro-sociais - na instituição - para, a partir daí, potencializarem-se mudanças macro-sociais, no nível da sociedade mais ampla. Sugerimos a seguir algumas ações viáveis - algumas das quais já em prática, testemunhamos - a serem tomadas pelo profissional de psicologia nas empresas, ações calcadas em pressupostos éticos e filosóficos como os descritos anteriormente :

a) Estimular a formação de *grupos ou comitês temáticos de discussão*, como verdadeiro espaço de cidadania; propiciar a participação, o esclarecimento e a possibilidade de um espaço público de manifestação e troca de opiniões, saberes, desejos (Dejours, 1999). Tal situação possibilitará uma dinâmica afetiva mais favorável à saúde mental. Isso é possível através de um setor de *desenvolvimento humano* (e não de *recursos humanos*) competente e atuante. Esses grupos ocupariam não um espaço de "ouvidoria, de queixas", mas sim de potencializadores de mudanças. Para tanto, precisa-se obter, pouco a pouco, a participação e o comprometimento de todos os níveis hierárquicos da organização.

Ainda nesse item, proporíamos a *desmistificação da comunicação interna*, a qual implicaria em desistir de práticas comunicacionais falaciosas de endomarketing; assumindo uma real preocupação com a comunicação, *feedback*, explicitação das dificuldades vividas na atividade *real* do trabalho e, principalmente, na tomada de ações para minimizá-las. Não ações paliativas e eufemísticas, mas profundas e efetivas.

b) Além da questão da comunicação, importante instância da organização do trabalho, há que destacar também a preocupação com as condições de trabalho. Seria importante providenciar a existência de acesso facilitado a serviços de saúde física e psicológica de atendimento ao/a trabalhador/a. Tal ação nos parece vital para que sejam oferecidas condições dignas de trabalho a todos/as que compõem a organização.

Aproveitando essa referência aos serviços de saúde, não podemos deixar de lembrar que aqueles que ficam responsáveis pelo atendimento aos trabalhadores (médicos, psicólogos, assis-

tentes sociais), geralmente estão impregnados pelo conceito mecanicista e fragmentário de ser humano. Assim como as disciplinas acadêmicas perderam a possibilidade de dialogar proficuamente em função do paradigma cartesiano, a medicina não abre mão de seus saberes e poderes, o mesmo acontecendo com a psicologia. Tais disciplinas também precisam sofrer mudanças significativas.

c) Para avançar nesse caminho, as instituições acadêmicas têm um papel vital: devemos insistir numa *mudança no currículo* de tais cursos. Seria muito importante noções de filosofia, ética, abordagem humanística em relação à visão de ser humano e às relações humanas. Por exemplo, nas faculdades de psicologia. Muitas vezes, na disciplina de Psicologia do Trabalho, os alunos fixam-se nos aspectos técnicos, esvaziando-se a visão holística do contexto do trabalho. Ao abordar um tema como *Recrutamento e Seleção*, como ignorar o fato de que o requisito básico desta atividade é a existência de *uma vaga para preencher*? Como chegará ao psicólogo um sujeito para a entrevista, num contexto de *desemprego estrutural*, pobreza, carências em vários níveis? Como compreender e ajudar esse sujeito? Como promover saúde mental em todos os níveis? Impossível fazer um bom trabalho se não tivermos a noção do contexto. E da ética, para interessarmo-nos pelos destinos da sociedade e dos indivíduos que a compõem.

As universidades também precisam proporcionar a seus alunos discussões sobre *emprego, terra, nutrição, exclusão* e demais assuntos vitais para a saúde humana, além de abordagens mais críticas e integrativas naquilo que se refere à prevenção em saúde. A psicologia e a medicina precisam atuar em conjunto com a engenharia, a educação e os setores de produção propriamente ditos, para obter resultados mais significativos na prevenção em saúde física e mental nas organizações, e também no que se refere à segurança do trabalho, dimensão vital do processo.

d) Ao transferir a gestão da segurança a um *comitê de segurança* formado por um grupo misto e plural que *realmente* tenha poder de decisão, já estaríamos contribuindo para desen-

rolar tramas obscuras de poder. E uma vez tendo possibilidade de exercer o seu poder pessoal (Krausz, 1991), de sentir o comprometimento com a melhoria da sua qualidade de vida e também da de seu grupo, de seus companheiros/as, o/a trabalhador/a não será mais a mesma pessoa. *Comprometimento e engajamento* modificam o pensar humano, complexificam a relação de um ser humano com seu ambiente social. Percebendo-se como ator social, com *voz e vez*, com um papel significativo a desempenhar, a apatia tende a desaparecer e a ser substituída por uma tendência maior ao engajamento. Importante ressaltar que tal comitê desenvolveria suas atividades dentro do horário de trabalho dos trabalhadores, sem caracterizar, portanto, superexploração dos funcionários.

Quando falamos em questionamento, aqui, está se falando na possibilidade de exercer mudanças efetivas nos padrões de relacionamento entre pares e com o próprio poder estabelecido, e não em protesto ou discordância. Valemo-nos de um trecho de Thompson, no qual ele esclarece que o sentido do questionamento, se não for canalizado de forma produtiva, pode até mesmo impedir a mudança. São as sabotagens, a falta de participação, e outras atitudes que prejudicam toda a organização. Fruto do trabalho taylorizado, que se esmerou até aqui em procurar criar sujeitos apáticos, desengajados, e até potencialmente irresponsáveis, uma vez que não participam da concepção e dos frutos do seu trabalho. Como então, engajar-se verdadeiramente com ele? Vejamos o que o autor nos diz sobre isso:

"A prevalência de atitudes céticas e cínicas e a rejeição de valores e crenças propagadas pelas agências principais de socialização, não representam necessariamente, um desafio à ordem social. Ceticismo e hostilidade estão muitas vezes, contaminados com valores tradicionais e conservadores, e são, muitas vezes, temperados com o sentido da resignação, (...) formando barreiras que obstruem o desenvolvimento de movimentos que poderiam ameaçar o *satus quo*" (Thompson, 1998, p. 122).

e) Oferecer *programas de desenvolvimento de cunho social e psicológico* para gestores e trabalhadores, que abordassem temas considerados tabus pelas empresas (pobreza, exclusão, sofrimento, coerção, poder etc) e que ressignificassem as relações humanas em termos de solidariedade, auxílio mútuo, justiça, cooperação e luta contra o exercício virulento do poder como dominação. Os profissionais do meio acadêmico poderiam contribuir com um conhecimento de cunho filosófico e teórico mais denso para embasar tais programas. Eventualmente, podem estar calcados em conceitos fugazes e carentes de profundidade, que fazem a apologia da motivação para a produtividade, angariando fortunas para seus autores com *best-sellers* e palestras de qualidade duvidosa.

Ainda é importante destacar que os cidadãos precisam *pressionar os governos* para que assumam uma política econômica que desonere a produção e onere a especulação financeira, gerando mais empregos e facilitando aos dirigentes empresariais o resgate de melhores planos de carreira, ganhos salariais, participação em lucros e resultados. A partir daí, os estudos na área da *motivação para o trabalho* ganhariam outra conotação.

O desemprego, flagelo que assola o trabalhador e motivo de uso ideológico constante (tudo para manter o emprego) também pode ser tratado por um profissional de atuação *transformacional*, se é que podemos ousar utilizar semelhante terminologia.

f) Sugere-se, para tanto, a criação de *grupos de funcionários desligados da organização* (demitidos). Assim como as empresas costumam oferecer *outplacement* para "funcionários qualificados", o profissional de desenvolvimento humano poderia criar um projeto que reunisse *todos* os funcionários desligados da empresa onde atuasse, incluindo os considerados "desqualificados", para cooperação e auxílio mútuo. Um tipo especial e alternativo de *entrevista de desligamento*, em grupo. *Cooperativismo, economia solidária, modos alternativos de geração de renda, encaminhamento a fontes geradoras de emprego, entidades governamentais ou não-governamentais de apoio aos cidadãos* poderiam ser temas trabalhados pelos participantes, sob coordenação do/a psicólogo/a. Tais ações poderiam ser embasadas na mudança

paradigmática corrente em termos de gestão e desenvolvimento humano.

Estão todos (dirigentes e trabalhadores) tão acostumados com a lógica do *perde-ganha*, fruto do paradigma hegemônico de relações humanas competitivas, no qual sempre há vencedores e perdedores, que certamente teríamos resistências ao trabalho do profissional transformacional. O que os dirigentes parecem não querer entender, devido aos desdobramentos que tal compreensão implicaria, é que sem uma melhor remuneração e melhores relações de trabalho, jamais conseguirão a motivação desejada por parte de seus funcionários. Continuarão a gastar somas vultosas com consultores que se sucedem cheios de "novidades" administrativas, muitas vezes efêmeras e paliativas. Tais somas poderiam ser melhor empregadas, em programas que atingissem a base do problema com maior profundidade e eficácia.

g) Outra ação importante seria a de *unir esforços com outros profissionais*, de diferentes áreas, inclusive da operação, limpeza etc, numa busca de *transdisciplinaridade* que certamente minimizaria a fragmentação que tanto prejudica o exercício do trabalho, como já foi visto nos capítulos iniciais. Equipes de segurança e gestão de assuntos ligados ao trabalho diário, formadas por Engenharia (atuante e profilática), Psicologia, Educação, Operação, Gestão, Limpeza... todos os níveis hierárquicos representados, buscando, inclusive, diminuir a força e o impacto eventualmente (mas não necessariamente) negativo da hierarquia. Para isto, é claro que teriam de mudar substancialmente as relações de poder. Utopia? Impossibilidade? O próprio caminho a ser trilhado já vale a pena. Afinal, como Eduardo Galeano afirma:

"Ela está no horizonte. Me aproximo dois passos, ela se afasta dois passos. Caminho dez passos, e o horizonte corre dez. (...) Para que serve a utopia? Serve para isso: para caminhar" (1993, p. 310).

Se recorrermos ao dicionário, veremos que uma das definições de utopia a coloca como: "*Descrição ou representação de*

qualquer lugar ou situação ideais onde vigorem normas e/ou instituições políticas altamente aperfeiçoadas" (Dicionário Aurélio, 1977).

Utopia é esperança, é rumo, é tentativa, é alternativa, é meta... é a caminhada.

É a pavimentação do caminho que criará alternativas, até porque as mudanças que ocorrerão poderão alterar o próprio rumo do caminho. O que é bom hoje, talvez não o seja amanhã. Mas é o compromisso com a transformação pessoal e social que fará a diferença do caminho a ser trilhado.

Há um longo trabalho a ser feito junto às organizações para que possamos estimular a circulação de saberes libertadores, de modo a não admitirmos mais relações ideológicas entre pessoas, organizações e nações.

Formas de intervenção para o preparo dos profissionais que atuam nas organizações, em todos os níveis, precisam ser aperfeiçoadas, para que o treinamento e desenvolvimento nas empresas superem o paradigma funcionalista e possam promover mudanças profundas e humanizadoras, que modifiquem a lógica do lucro a qualquer preço pela lógica da organização como espaço de cidadania, dignidade e prazer no trabalho.

Temos uma responsabilidade moral e social, fazendo parte da mínima parcela da população que chega à pós-graduação. Somente isso já intensifica a necessidade de que assumamos nosso compromisso.

Que o Mestrado e o Doutorado não sejam meras pontes para ocupar cargos mais bem remunerados no mercado de trabalho, mas sim oportunidades de reflexão e mudanças profundas: primeiro, no âmbito pessoal e grupal, para, depois, espriarem-se em direção aos demais níveis da sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARENDDT, H. (1983). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- CAPRA, F. (1987). *O ponto de mutação*. São Paulo: Cultrix.
- CIRNE-LIMA, C. (1997). *Dialética para principiantes*. Porto Alegre: EDIPUCRS.
- CIRNE-LIMA, C. (1999). Notas de aula da disciplina *Hegel, a ciência da lógica*. Faculdade de Filosofia, Pós-graduação em Filosofia – PUCRS.
- DEJOURS, C., Abdouchecheli, E. & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- DEJOURS, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- DUSSEL, E. (1977). *Para uma ética da libertação latino-americana*. São Paulo: Loyola-Unimep.
- GALEANO, E. (1993). *As palavras andantes*. Porto Alegre: L&PM.
- GUARESCHI, P. A. (1998). Ideologia. In Jacques, M.G.C., Strey, M.N., Bernardes, N.M.G., Guareschi, P.A., Carlos, S.A. & Fonseca, T.M.G. (Orgs). *Psicologia Social Contemporânea*. Petrópolis: Vozes.
- GUARESCHI, P. A. (1999). A Educação como fator principal de realização da pessoa humana. In Madalozzo, A. (Org.) *Da Inteligência ao Coração*. Porto Alegre, Projeto Solidariedade da PUCRS.
- JOVCHELOVITCH, S. (2000). Transcrições das aulas do Curso de Extensão *Para uma tipologia dos saberes sociais: Representações sociais, comunidade e cultura*. Faculdade de Psicologia, Pós-graduação em Psicologia, PUCRS.
- VERONESE, M. V. (1999). *A noite escura e bela: um estudo sobre o trabalho noturno*. Dissertação de Mestrado em Psicologia – PUCRS.
- THOMPSON, J. B. (1998). *Ideologia e cultura moderna - Teoria Social e crítica na era dos meios de comunicação de massa*. Petrópolis: Vozes.

Trabalho recebido em: 10/10/2000; aceito em 31/10/2000.

PSICO

REVISTA SEMESTRAL DA FACULDADE DE PSICOLOGIA
DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO S
jul./dez. 2000

NORMAS DE PUBLICAÇÃO

A revista *PSICO* destina-se à publicação de matérias relativas a pesquisa, resumo de teses, dissertações, monografias, trabalhos de cursos, comunicações, comentários de livros e artigos que focalizem assuntos temáticos de interesse da Psicologia.

Destina-se, também, à publicação de conferências, palestras, experiências profissionais, possuindo, para tanto, seções especializadas.

Os artigos e outras publicações serão avaliados pelo Conselho Editorial e consultores *ad hoc*.

Os originais serão enviados à Comissão Editorial, em disquete "Word for Windows" acompanhado de duas vias, em papel branco, contendo um mínimo de cinco e um máximo de 25 páginas, com o seguinte:

Identificação (primeira folha) - No alto: título e nome do(s) autor(es); de rodapé: filiação institucional (Instituto, Escola ou Faculdade) referencial, financiadora, quando for o caso, e titulação ou cargo do(s) autor(es).

Resumo (antecedendo o texto) - Datilografado com margens marginais, texto, com finalidades de destaque tipográfico. Deverá apresentar um resumo concisa do conteúdo do trabalho, não exceder de 100 palavras e, no máximo, de 3 a 5 palavras-chave.

Abstract - Em inglês, poderá ser a versão do Resumo; também contendo de 3 a 5 *key words*.

Texto - O texto obedecerá ao sistema de numeração progressiva de acordo com a NBR 6024 e conterá em todas as páginas, no canto superior direito, o número de paginação, o título abreviado do trabalho. Quando o artigo for de pesquisa deverá conter no mínimo: introdução, metodologia, resultados e conclusões.

Notas (não-bibliográficas) - Devem ser resumidas ao máximo e contidas em poucas páginas, ordenadas por números arábicos que no texto serão referenciadas depois da frase a que dizem respeito e elevadas.

Referências bibliográficas (logo após o texto) - Devem estar ordenadas alfabeticamente por sobrenome do(s) autor(es) em letra maiúscula, seguindo o padrão segundo a NBR 6023.

Ilustrações, tabelas, gráficos e quadros (em folhas separadas) - Devem ser numeradas no verso, segundo a ordem de citação no texto e com as legendas pendentes.

A *PSICO* reserva-se o direito autoral, permitindo a reprodução de trechos da fonte e que receba um exemplar da publicação.

A Comissão Editorial não se responsabiliza pelos conceitos expressos nos trabalhos assinados, que são de inteira responsabilidade dos autores.

Os trabalhos encaminhados à Comissão Editorial não serão devolvidos nem devolvidos se que os autores guardem uma via para resguardar-se de eventuais erros.

Os autores terão o direito a cinco exemplares, por artigo, do número em cuja sua contribuição for publicada.

OBS.: Tendo em vista a indexação da *PSICO*, as normas de publicação serão publicadas a partir do próximo número.