

Prazer e Sofrimento de Psicólogos no Trabalho em Empresas Privadas

Pleasure and suffering of psychologists
who work in private companies

**Patrícia Costa da Silva &
Álvaro Roberto Crespo
Merlo**

Universidade Federal do
Rio Grande do Sul

Artigo





Resumo: Este artigo visa a problematizar as vivências de psicólogos que trabalham em empresas privadas. Discutem-se suas práticas profissionais, experiências associadas ao prazer e ao sofrimento em seu cotidiano e concepções teóricas que embasam seu trabalho. Trata-se de um estudo qualitativo, no qual se utilizou, como procedimento, a realização de entrevistas semi-estruturadas com dez psicólogos assalariados de empresas privadas de Porto Alegre e Grande Porto Alegre. Teve-se, como referenciais teóricos principais, a psicodinâmica do trabalho, a abordagem da subjetividade e trabalho e, para a análise das entrevistas, foi utilizada a análise de conteúdo. Os resultados indicam que os profissionais têm como atividades prioritárias as ligadas à Psicologia organizacional. Não foram encontrados casos em que eles interviessem na visão institucional ou tivessem ações ligadas à saúde mental de trabalhadores. Suas falas sugerem serem psicólogos com estilo dinâmico de trabalho, revelam certo “apaixonamento” pelo mesmo, acreditam na sua atuação e apreciam suas atividades ligadas ao desenvolvimento de pessoas na organização. Sentem-se satisfeitos com o reconhecimento das pessoas e por ter espaço para atuar conforme acreditam. Suas fontes de sofrimento são a carga excessiva de trabalho, os possíveis conflitos entre os valores da empresa e os pessoais, os cerceamentos da organização, a falta de reconhecimento e sua percepção de que pertencem a uma categoria profissional desprovida de força.

Palavras chave: Psicologia do trabalho, prazer e sofrimento no trabalho, Psicologia organizacional.

Abstract: This study aims at illustrating the experience of psychologists who work in private companies. We discuss their professional practices, experiences associated to pleasure and suffering in their daily routine as well as theoretical concepts that are basis for their work. It is a qualitative study, in which semi-structured interviews and field notes with 10 wage-earning psychologists of private companies of Porto Alegre and Grande Porto Alegre was used as procedure. The main theories used for reference were the labor psychodynamics, the boarding of the subjectivity and labor and for the analysis of the interviews the analysis of content was used. The results show that the professionals give priority to the activities linked to Organizational Psychology, that is, recruitment, selection, follow up and training. We have not found out cases in which they intervene in the institutional view or have actions towards the mental health of the employees. Their speeches suggest they have a dynamic work style and they refer to a certain “passion” for what they do. They believe in their actions and appreciate their activities linked to people development in the organization. They feel satisfied with people’s recognition and with the space they have where they work according to what they believe in. Their suffering sources are the excessive work load, possible conflicts between the company and the personal values, the organization’s restrictions, lack of recognition and their perception that they belong to a strengthless professional category.

Key words: Work Psychology, pleasure and suffering, Organizational Psychology.

O presente artigo focaliza as vivências de prazer e sofrimento de psicólogos que desempenham suas funções em empresas privadas. Com foco dirigido à dimensão subjetiva, utilizamos metodologia qualitativa. É possível acessar estudos sobre a saúde mental associada ao trabalho de diferentes categorias profissionais, como operadores de fábricas, profissionais da construção civil, professores, telefonistas, e até mesmo de médicos, mas são poucos ou inexistentes sobre os psicólogos.

Podem-se também acompanhar as discussões recentes sobre uma prática do psicólogo em ambientes de trabalho que vá além dos antigos modelos da Psicologia industrial, com as tradicionais tarefas de recrutamento, seleção, treinamento e acompanhamento de funcionários (McCormick; Tiffin, 1977). As novas reflexões propõem uma atuação em saúde mental no trabalho através de diferentes abordagens possíveis, como veremos adiante. Há a proposta de redimensionar a Psicologia no contexto do trabalho, instigando um posicionamento, inclusive político, perante o compromisso ético do profissional que força maior interface com outras disciplinas, como a Filosofia e a Sociologia.

Segundo Jacques (1999), a Psicologia geral se consolida nos objetivos de prever, controlar e manipular o comportamento humano. Para a autora, é com esse objetivo que é chamada a contribuir no ambiente industrial, ganhando destaque no início do século XX.

McCormick e Tiffin (1977) afirmam que os primeiros psicólogos industriais estavam particularmente interessados nos problemas da seleção de pessoal, mas os seus interesses também incluíam temas como publicidade e vendas, acidentes e avaliação de desempenho de funcionários. Não podemos deixar de relacionar o início do século XX com o advento das idéias tayloristas. Nesse contexto, os

psicólogos foram chamados a colaborar com o intuito de encontrar as melhores pessoas para cada posto de trabalho, em especial, através do desenvolvimento dos testes psicológicos. Nesse sentido, os autores trabalham, em seu livro *Psicologia Industrial*, temas que destacam como os de maior contribuição da Psicologia ao trabalho: seleção e avaliação de pessoal, o contexto social e organizacional do trabalho, o cargo e a situação de trabalho, erro humano e acidentes, aspectos psicológicos do comportamento do consumidor.

A segunda metade do séc. XX trouxe intenso desenvolvimento tecnológico e movimentos que culminaram com o surgimento de novas formas de gestão, tais como a qualidade total, *empowerment*, as células de produção e a cultura de aprendizagem, entre outras.

No Brasil, segundo Antunes (2001), as primeiras experiências sistemáticas de aplicação da Psicologia às questões do trabalho se deram na década de 20 do século XX. Foram aí lançadas as bases para o desenvolvimento desse campo de atuação, cuja aceleração se deu principalmente a partir dos anos 30. As aplicações de testes no Brasil, com o objetivo de selecionar pessoas para ofertas de emprego, se expandiram rapidamente, em especial nas empresas ferroviárias.

Compreender esse desenvolvimento da Psicologia implica não somente a compreensão das vicissitudes dessa ciência mas também as condições históricas em que isso se tornou possível. Assim, Antunes (2001) destaca que a Psicologia, no Brasil, se inseriu num panorama de preocupação com a maximização da produção, vindo para contribuir com conhecimentos e técnicas necessários à racionalização do trabalho e à “administração científica”.

A Psicologia, nas organizações de trabalho, agiu essencialmente sobre o “fator humano” da administração industrial, sobretudo na seleção de pessoal e orientação profissional. Com isso,

Há a proposta de redimensionar a Psicologia no contexto do trabalho, instigando um posicionamento, inclusive político, perante o compromisso ético do profissional que força maior interface com outras disciplinas, como a Filosofia e a Sociologia.

a ciência psicológica se tornou não apenas fundamentação teórica mas também produtora de técnicas auxiliares à aplicação da administração científica e da racionalização do trabalho. Vários elementos confluíram para a definitiva sistematização da Psicologia à gestão da força de trabalho. Nesse âmbito, foi especialmente importante o movimento dos testes iniciado na década de 20, no Brasil (Antunes, 2001).

Segundo Zanelli (2002), em 1934, a qualificação de profissionais preparados como especialistas em Psicologia aplicada, no Brasil, começou com a formação de psicotécnicos. Psicotécnico era o nome atribuído ao profissional que aplicava os conhecimentos da Psicologia ao trabalho. Para Spink (1996), a Psicologia aplicada nasceu da idéia de separação entre a construção experimental e a base conceitual. O caminho era de apenas uma via: do campo teórico para sua operacionalização num mundo que precisava ser organizado e melhorado. Segundo o autor, o determinismo da eficiência técnica ou da organização vista como máquina se combinou para produzir um campo fértil de expansão não-problemática.

A regulamentação da Psicologia no País pode ser encontrada no art. 4º, do Decreto nº 53.464, de 21 de janeiro de 1964, o qual regulamentou a Lei nº 4.119, que trata das funções do psicólogo. A primeira função descreve o seguinte: “1) Utilizar métodos e técnicas psicológicas com o objetivo de: a) diagnóstico psicológico; b) orientação e seleção profissional; c) orientação psicopedagógica; d) solução de problemas de ajustamento”. Notamos que as práticas relacionadas ao contexto do trabalho se limitavam à seleção de profissionais e ao uso de testes para avaliações psicodiagnósticas.

Deve-se levar em conta também que o reconhecimento, por Decreto-Lei, da Psicologia enquanto profissão coincidiu com

o grande desenvolvimento do parque industrial brasileiro, denotando a exigência de profissionais aptos a trabalhar de forma adequada com os recursos humanos disponíveis.

Segundo Freiras (2002), a partir da regulamentação, pode-se notar a separação de *status* para os objetos de estudos da Psicologia clínica e da Psicologia no contexto do trabalho. A primeira direcionaria seus estudos à elite, tendo como foco um campo individualizado e como objetivo “libertar” o indivíduo. Já a segunda teria a classe operária como seu objeto de estudo e, ao invés da idéia de liberdade às pessoas, trazia em si a marca da normatização e ajustamento.

Desde seu surgimento, essa vertente da Psicologia esteve situada mais próximo da empresa do que do universo acadêmico. Tal fato contribui para explicar as dificuldades de formação de identidade, legitimação e reconhecimento que parecem acompanhar o psicólogo nas organizações até hoje (Tractenberg, 1999).

Quanto às diferentes abordagens que a Psicologia pode ter no universo do trabalho, Jacques (1999) afirma encontrar principalmente três perspectivas: Psicologia organizacional, Psicologia institucional e Psicologia do trabalho. Elas possuem diferentes filiações epistemológicas, teóricas, metodológicas e temáticas. Mesmo assim, a autora ressalta que podem coexistir em alguns espaços geográficos e darem sua contribuição.

A Psicologia organizacional

Jacques (1999) aponta a Psicologia organizacional como a mais identificada com as tarefas de recrutamento e seleção de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho e outras rotinas típicas de uma área de recursos humanos.

Ela inclui uma série de práticas e conceitos com o objetivo de auxiliar as lideranças da empresa a compreender e lidar com o fator humano. A Psicologia organizacional compreende os estudos sobre tomada de decisão, motivação, clima organizacional, liderança, comunicação interpessoal, desenvolvimento de recursos humanos, entre outros (Bergamini, 1982).

Sampaio, apud Freiras (2002), observa que o surgimento da Psicologia organizacional não se dá a partir de uma ruptura com a industrial, mas representa uma ampliação da mesma. Para o autor, é mantida a lógica da preocupação com a produtividade das empresas.

Mais recentemente, Zanelli (2002) afirma que a Psicologia organizacional é uma área que se insere no campo relativo ao trabalho e possui vínculo com as tarefas administrativas de uma empresa. Para o autor, suas metas podem extrapolar a visão tradicional de ajustamento dos indivíduos ao trabalho e a busca de eficiência máxima. Vejamos o que diz Zanelli (2002, p.35):

Trata-se de priorizar o desenvolvimento da pessoa, por meio de mudanças planejadas e participativas, nas quais o homem possa adquirir maior controle de seu ambiente. O crescimento individual a que se pretende deve conduzi-lo a apreender sua inserção nas relações do grupo com a estrutura organizativa e com a sociedade.

O autor salienta que, face ao crescimento do mercado e das demandas de consumo, é uma realidade a necessidade de aumento da produtividade, mas que isso pode ser pensado em conjunto com as necessidades ecológicas e de qualidade de vida.

Dentre as atividades do psicólogo organizacional, Zanelli (2002) inclui: a) realizar diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais ligados aos recursos humanos;

b) promover treinamento e desenvolvimento de pessoal; c) realizar projetos de avaliação de desempenho; d) implantar política de estágios na empresa; e) desenvolver, em equipe multiprofissional, a política de saúde ocupacional; f) desenvolver ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador; g) promover vagas existentes na organização; h) efetuar movimentação interna de pessoal e i) implantar e atualizar plano de cargos e salários. O autor critica a formação do psicólogo que se prepara para a aplicação de testes e entrevistas de seleção sem uma visão mais ampla. Segundo ele, a maioria dos psicólogos não sabe enxergar a organização como um sistema complexo e nele intervir como tal.

A Psicologia institucional

Guirado (1986) ressalta que o nome Psicologia institucional inclui uma variedade de formas de atuação, e não está, portanto, apenas restrita ao trabalho, mas pode também ser apropriada em tais espaços. Essas formas estão, além de apenas incluir a intervenção, em uma instituição (escola, hospital, empresa, comunidade, etc); possuem em comum a ênfase à instituição como um todo ao considerá-la objeto de intervenção. Além disso, para a Psicologia institucional, os sujeitos são percebidos como constituídos e constitutivos das relações institucionais. Essa concepção privilegia a posição do sujeito na estrutura, e não suas capacidades individuais. Assim, os conflitos são considerados expressões dessa articulação de posições e não sintoma de um indivíduo que está na instituição.

Bleger (1984), psicanalista argentino, é um dos autores que se destaca nessa corrente com sua abordagem da psicohigiene e Psicologia institucional. Para o autor, o psicólogo deve atuar na promoção de saúde (psicohigiene) e, para isso, deve passar do enfoque individual ao social. Seu objetivo deve ser o de conseguir a melhor organização e as condições que

Trata-se de priorizar o desenvolvimento da pessoa, por meio de mudanças planejadas e participativas, nas quais o homem possa adquirir maior controle de seu ambiente. O crescimento individual a que se pretende deve conduzi-lo a apreender sua inserção nas relações do grupo com a estrutura organizativa e com a sociedade.

tendem a promover a saúde dos integrantes da instituição através de uma intervenção sobretudo intergrupala. Ele destaca que o psicólogo não deve ser o profissional da alienação, submissão ou desumanização. O ser humano, sua saúde e sua integração constituem seu objetivo de trabalho.

Guirado (1986) destaca que a Psicologia institucional se propõe a fazer uma análise do cotidiano por meio de uma fala que veicula reconhecimento/desconhecimento sobre ele. O efeito é o de estabelecer, na validação do vivido, um “corte” para pensar.

A Psicologia institucional, como percebemos em Bleger, surgiu da aproximação da Psicologia social com a Psicologia clínica, e é uma alternativa para atuação nas organizações. No entanto, de acordo com Jacques (1999), não teve muito sucesso no meio empresarial. Para Spink (1996), dentre as razões para tal fato, encontra-se a ausência de ferramentas concretas de atuação (dada a abordagem psicodinâmica) para lidar com o universo de tarefas, cargos e tecnologias.

Mais recentemente, encontramos, na obra de Gregório Baremlit (1996), uma explanação sobre o movimento institucionalista. O autor ressalta que há diversas escolas, mas todas possuem características em comum. As diferentes escolas do movimento institucionalista se propõem a propiciar, apoiar, deflagrar nas comunidades, nos coletivos e nos conjuntos de pessoas processos de auto-análise e autogestão. Na auto-análise, as comunidades mesmas, como protagonistas de seus problemas e demandas, podem compreender e adquirir um vocabulário próprio que lhes permita saber acerca de sua vida. A autogestão é o processo e, ao mesmo tempo, o resultado da organização dos coletivos para gerenciarem a sua vida.

A psicologia do trabalho e a saúde mental do trabalhador

De acordo com Grisci e Lazzarotto (2002), por longo tempo, a Psicologia não se preocupou

com a relação entre saúde e trabalho, como se isso fosse um objeto alheio a ela. Seu enfoque era dado à maximização da produção e à qualidade dos produtos em detrimento do interesse pelo trabalho e pela fala dos trabalhadores.

A Psicologia do trabalho, a partir da aproximação com a Psicologia social crítica, trouxe a possibilidade de novos significados para a atuação, como, por exemplo, o olhar sobre a saúde dos trabalhadores (Jacques, 1999).

Os estudos sobre saúde do trabalhador incluem diferentes disciplinas, como Medicina, Sociologia, epidemiologia, Engenharia, Psicologia, etc, que, aliadas ao saber do trabalhador sobre seu ambiente de trabalho e suas vivências das situações de desgaste e reprodução, estabelecem uma nova forma de compreensão das relações entre saúde e trabalho (Nardi, 1997).

Dentro da saúde do trabalhador, Tittoni (1997) relaciona os estudos sobre saúde mental e trabalho como a contribuição da Psicologia para aquele campo. A noção de saúde mental e trabalho pode ser definida como a inter-relação entre os processos saúde-doença, cuja dinâmica se inscreve nos fenômenos mentais, mesmo que a natureza seja social. A própria noção de “identidade de trabalhador” é percebida como traço que sustenta outros elementos da identidade psicológica.

Para Jacques (2003), podem-se dividir as propostas de estudo relacionando saúde mental e trabalho em quatro grandes abordagens: a) as teorias sobre estresse, b) a psicodinâmica do trabalho, c) as abordagens com base epidemiológica e d) os estudos em subjetividade e trabalho.

a) Ao abordar as teorias sobre estresse, Jacques (2003) menciona que uma grande contribuição

desses estudos foi desvelar o vínculo entre trabalho e saúde mental.

O conceito de estresse surge emprestado da Física, na qual significa tensão. De acordo com Bernik (apud Figueiras e Hippert, 2002), o estresse é uma das causas mais comuns de doenças, e sua incidência tem aumentado a cada ano, sendo que algumas categorias profissionais são mais afetadas que outras. França e Rodrigues (apud Figueiras e Hippert, 2002, p.122) definem o estresse relacionado ao trabalho da seguinte forma:

Aquelas situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador às suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou sua saúde física ou mental, prejudicando a interação desta com o trabalho e com o ambiente e trabalho, na medida em que esse ambiente contenha demandas excessivas a ela ou que ela não detenha recursos adequados para enfrentar tais situações.

Segundo Jacques (2003), em síntese, as abordagens ligadas aos estudos sobre estresse e trabalho empregam predominantemente métodos de pesquisa quantitativos e possuem o referencial teórico cognitivo-comportamental; também afirma que o trabalho é percebido como fator desencadeante do processo de adoecimento.

b) O modelo epidemiológico possui ampla trajetória na Medicina. No Brasil, são reconhecidos os estudos de Codo (1994, 1997, 2002), cujo objetivo é identificar quadros psicopatológicos relacionados a determinadas categorias profissionais. Para citar alguns resultados de pesquisa do autor e colaboradores, citamos a relação entre a síndrome do trabalho vazio em profissionais bancários e o *burnout* em educadores.

O autor busca o nexos causal entre sintomas de origem “psi” e situações de trabalho. Essa abordagem utiliza métodos qualitativos e

quantitativos de pesquisa com grandes amostras populacionais. Para o autor, o trabalho constrói modos de ser constitutivos de um fazer, havendo “jeitos de ser e viver” de acordo com os tipos de atividades.

c) Os estudos em subjetividade e trabalho, de acordo com Nardi, Tittoni e Bernardes (1997), buscam analisar o sujeito trabalhador definido a partir de suas experiências e vivências adquiridas no mundo do trabalho. Segundo Jacques (2003), o ponto em comum entre esses estudos e pesquisas reside no fato de possuírem o trabalho como eixo norteador, para além de seu caráter técnico e econômico, perpassando a estrutura socioeconômica, a cultura, os valores e a subjetividade dos trabalhadores.

No Brasil, a temática da subjetividade e trabalho reúne um conjunto de estudos que tiveram início nos anos 80. Como metodologia, privilegiam abordagens qualitativas que dão ênfase à experiência do trabalhador em seu cotidiano de vida e de trabalho enquanto expressão do sujeito na intersecção de sua particularidade com o mundo sociocultural e histórico. Nessas, incluem-se as vivências de sofrimento, mas não há destaque, necessariamente, para os diagnósticos clínicos. Conforme Tittoni (1994), isso se dá através da análise de como esses trabalhadores vivenciam sua atividade, suas relações pessoais e hierárquicas, o ambiente de trabalho e outros elementos que compõem o cotidiano do trabalho. As vivências procuram expressar a forma como os trabalhadores percebem as experiências concretas do mundo do trabalho, considerando a especificidade que o constitui. Nardi, Tittoni e Bernardes (1997) contribuem com esse ponto de vista asseverando que o campo da subjetividade e trabalho redimensiona duas formas clássicas de análise: uma que prioriza as determinações macrossociais sobre a ação dos trabalhadores; outra, de cunho psicológico, individualizante. Fonseca (apud Nardi, Tittoni e Bernardes,

1997) fala em “modos de subjetivação”, representando a forma como o sujeito se relaciona com a regra com a qual se vê obrigado a cumprir e também a forma como se reconhece ligado a essa obrigação. Encontramos ainda em Nardi, Tittoni e Bernardes a seguinte contribuição:

O campo da subjetividade e trabalho constrói-se no tensionamento entre dicotomias indivíduo-coletivo e objetivo-subjetivo, buscando ampliar análises sociais que enfatizam as determinações sociohistóricas para a dimensão da cultura e da ética, por exemplo (1997, p.241).

d) A psicodinâmica do trabalho estuda as representações dos trabalhadores e suas experiências no cotidiano do trabalho, sendo fortemente influenciada pela psicanálise. Tem Dejours (1988, 2002) como autor principal. Ela privilegia o estudo da normalidade, e não o da patologia. O objetivo é compreender como os trabalhadores conseguem manter certo equilíbrio psíquico mesmo estando submetidos a condições de trabalho desestruturantes. Para ele, o sofrimento é o espaço intermediário que marca a luta entre o funcionamento psíquico, de um lado, e as pressões, de outro. Para o autor, esse encontro acontece a partir da mobilização da história singular de um sujeito ao deparar-se com as situações de trabalho que estarão, em sua maioria, independentes de sua vontade. Ele destaca que o indivíduo resiste vigorosamente às pressões, as quais são incapazes de fazer surgir uma psicopatologia de massa.

O autor parte do princípio de que o modo de organização do trabalho pode interferir no funcionamento psíquico. Por exemplo, a divisão de tarefas e o modo operatório trazem desinteresse às pessoas. Por funcionamento psíquico, ele empresta o conceito psicanalítico de que cada indivíduo é um sujeito único, portador de desejos e projetos sem igual e que estão enraizados em sua história.

O sofrimento psíquico é objeto de estudo da psicopatologia do trabalho. O sofrimento implica um estado de luta do sujeito contra as forças que o empurram em direção à doença mental. O autor esclarece que existem dois tipos de sofrimentos: o criativo e o patogênico. O sofrimento é inevitável, seja no ambiente privado, seja no trabalho. Quando ele pode se transformar em criatividade, traz uma contribuição para a identidade. Acaba por aumentar a resistência do sujeito ao risco de adoecimento psíquico ou somático. O trabalho, então, funciona, nesse caso, como um mediador de saúde.

Se a situação de trabalho, as relações sociais no ambiente e as escolhas gerenciais empregam o sofrimento no sentido patogênico, este passa a funcionar como um mediador da fragilização da saúde. Isso se dá quando não há nada além das pressões fixas e rígidas, mantendo a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo ou outros sentimentos ligados à impotência. Na medida em que todos os recursos defensivos foram explorados, mas não há percepção de recompensa, ocorre, então, a “destruição” do equilíbrio psíquico do sujeito, o que o conduz lentamente a uma descompensação mental ou física.

Dejours e Abdoucheli (1994) destacam que a intersubjetividade aparece no centro do trabalho, e que este é determinado pelas relações sociais que ocorrem. O trabalhador nunca poderá ser considerado um indivíduo isolado, pois está em relação com pares, hierarquia e subordinados. Apesar de a organização do trabalho ser basicamente técnica, ela passa por uma integração humana que a modifica e que lhe dará sua forma concreta.

Em suma, para esses autores, o trabalhador não é passivo diante das pressões organizacionais. O sujeito pensa sua relação com o trabalho, produz interpretações acerca

Se a situação de trabalho, as relações sociais no ambiente e as escolhas gerenciais empregam o sofrimento no sentido patogênico, este passa a funcionar como um mediador da fragilização da saúde. Isso se dá quando não há nada além das pressões fixas e rígidas, mantendo a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo ou outros sentimentos ligados à impotência.

de sua situação e as socializa através de atos intersubjetivos, reage, se organiza e age sobre o próprio processo de trabalho e traz uma contribuição à construção e evolução das relações sociais no trabalho. O trabalho é um operador fundamental na própria construção do sujeito. Ele é um mediador privilegiado entre o inconsciente e o campo social e entre a ordem singular e a ordem coletiva e para a construção da saúde mental (Dejours, C.; Abdoucheli, E., 1994).

Para fins deste estudo, tomamos a referência de Dejours, Dessors e Desriaux sobre saúde mental:

a saúde mental não é, seguramente, a ausência de angústia, nem o conforto constante e uniforme. A saúde é a existência da esperança, das metas, dos objetivos que podem ser elaborados. É quando há o desejo. O que faz as pessoas viverem é o desejo, e não só as satisfações. O verdadeiro perigo é quando o desejo não é mais possível (1993, p. 101).

Quem é o Psicólogo no contexto do trabalho

Em estudo recente do Conselho Federal de Psicologia (2003) sobre o perfil do profissional, encontram-se dados que nos ajudam a compreender a categoria. Como já se poderia imaginar, a Psicologia é uma profissão exercida predominantemente por mulheres, as quais representam 92,2% do total. A área de Psicologia do trabalho é o terceiro maior campo de atuação, exercida por 12,4% dos profissionais, sendo precedida apenas pela atuação na clínica (54,9%) e Psicologia da saúde (12,6%). Outro dado interessante é que os profissionais da área de trabalho, docência e jurídica são os que possuem as maiores cargas horárias de trabalho quando comparados aos das demais áreas de atuação. Além disso, o psicólogo do trabalho possui, como especificidade, atuar predominantemente como assalariado,

enquanto, em outras áreas, encontramos predominância do profissional liberal.

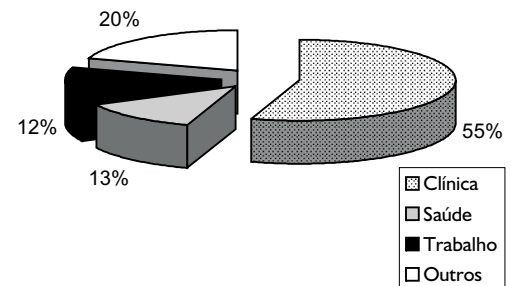


Figura 1: Percentual de psicólogos no Brasil por área de atuação

Na cidade de Porto Alegre, pesquisa sobre psicólogos em contexto do trabalho (Mância, Rodrigues e Minozzo, 2003) informa que esses profissionais se sentem em constante ambivalência. Primeiramente por não corresponderem ao ideal clínico pelo qual o psicólogo é reconhecido. Além disso, há ambivalência na ligação profissional como assalariado vinculado a uma empresa que, por um lado, lhe garante estabilidade, mas, por outro, o distancia do ideal de profissional liberal, sendo este limitado pelo desejo da organização.

As autoras mencionam que todos os psicólogos entrevistados atuam na área de recursos humanos das empresas. Grande parte deles não exerce atividades ligadas diretamente à Psicologia, mas à Administração. A esse fenômeno, ela chamou de “perda de identidade de psicólogo”. Devido a isso, a maioria desses profissionais busca realizar sua pós-graduação ou mestrado na Administração. Segundo Mância, Rodrigues e Minozzo (2003, p.2), tais profissionais: “*assumem atividades da Administração e esquecem qual contribuição a Psicologia tem a oferecer ao mundo do trabalho*”. Além das atividades administrativas, as mais frequentes aos psicólogos, nesse

Em estudo recente do Conselho Federal de Psicologia (2003) sobre o perfil do profissional, encontram-se dados que nos ajudam a compreender a categoria. Como já se poderia imaginar, a Psicologia é uma profissão exercida predominantemente por mulheres, as quais representam 92,2% do total.

contexto, são as de treinamento e seleção, tarefas muito mais ligadas à lógica de adaptar o indivíduo à organização do que trabalhar com sua saúde e a da instituição como um todo.

Seus resultados de pesquisa demonstram o pouco reconhecimento social do papel desse profissional. Isso decorre da insuficiente compreensão quanto à contribuição dos psicólogos, associada à precária formação na graduação e em cursos de pós-graduação na área (Mância, Rodrigues e Minozzo, 2003).

Zanelli (2002) concorda com tais perspectivas, afirmando que o psicólogo, no contexto do trabalho, possui um caráter eminentemente operacional e técnico. Nas empresas, os psicólogos são reconhecidos como os profissionais que aplicam testes e empregam. Em síntese, modelos que não se diferenciam das atividades iniciais da área no Brasil, reproduzindo a antiga psicotécnica.

Gui (2002) investiga, a partir do referencial de Dejours, as fontes de sofrimento e prazer em profissionais de recursos humanos de uma empresa pública no País. Esses se caracterizam por lidarem com questões críticas relativas ao bem-estar das pessoas no trabalho. Eles vivenciam problemas específicos de sua posição na empresa, tais como conflitos entre seus valores pessoais e os da organização, e os medos e ansiedades originados por um pensar que pode ir em sentido contrário às concepções da empresa. Agregam-se a esses embates as decisões que precisam ser tomadas e implementadas e que afetam a vida de outros. O autor acrescenta, ainda, que tais profissionais reconhecem sua responsabilidade em lidar com o humano na empresa e vivenciam certo sofrimento ligado à impotência desse papel.

Metodologia

Utilizou-se uma metodologia qualitativa que procura dar conta do universo de significados, aspirações, crenças, valores e atitudes. Neste

estudo, trabalhou-se com tais processos, que não podem ser reduzidos à quantificação (Minayo, 1994 a).

Em outra obra, Minayo (1994b) aponta o fato de que, nas pesquisas qualitativas, a interação entre pesquisador e sujeitos é essencial. Isso significa dizer que não se pode pensar no trabalho de campo como neutro, pois a forma de abordá-lo já revela as preocupações do pesquisador.

Como estratégias metodológicas, foram utilizadas entrevistas semi-estruturadas e notas de campo. Esse tipo de abordagem na entrevista valorizou a presença do investigador e ofereceu perspectivas possíveis para que o sujeito alcançasse a liberdade e a espontaneidade necessárias. Desse modo, a entrevista semi-estruturada se transformou em um diálogo vivo, do qual participaram duas pessoas com objetivos diferentes, mas que podiam se tornar convergentes. A outra estratégia metodológica utilizada foram as notas de campo. Estas foram elaboradas no momento do contato com os entrevistados e, mais tarde, redigidas e ordenadas. Para Triviños (2001), tais dados de campo à disposição do pesquisador são importantes documentos de consulta e apoio para as descrições e interpretações das informações e fatos. Para a análise das entrevistas, utilizou-se o referencial da análise de conteúdo, conforme proposto por Bardin (1977).

Os sujeitos desta pesquisa foram dez psicólogos, funcionários assalariados de empresas privadas, com os quais foram realizadas entrevistas que, por sua riqueza e representatividade, puderam dar conta dos temas deste estudo. Não encontramos psicólogos do sexo masculino, tendo de restringir as entrevistas às mulheres. Uma outra característica, que foi descoberta apenas no contato com os sujeitos e comum a todos, é o fato de pertencerem à área de recursos humanos.

Pudemos notar também que, ao serem contratados como funcionários de empresas privadas, predominaram as jornadas de turno integral, variando entre quarenta e quarenta horas semanais. Isso parece interferir na possibilidade de realizar outra atividade profissional. Aqueles com dedicação menor à empresa possuem outras tarefas, prestando consultorias a empresas menores ou atuando na área clínica.

Quanto ao tamanho das empresas, estas variaram entre médias e grandes, levando em conta o número de funcionários. O porte variou de 370 até 21 mil funcionários. O ramo das empresas dos participantes incluiu: varejo, indústria e serviços.

Com referência ao tempo de vínculo empregatício, a idéia inicial era que os sujeitos estivessem no mínimo há um ano em seu atual local de trabalho, mas, devido à dificuldade de encontrar pessoas disponíveis para conceder uma entrevista, aceitamos uma variação maior, tendo sujeitos desde um mês até treze anos no local. Entendemos, por fim, que tal fato acabou por enriquecer a pesquisa, ao invés de prejudicá-la. O tempo de formatura dos entrevistados está entre um e trinta e dois anos, sendo a maioria deles entre um e dez anos de graduação concluída.

O método de interpretação dos dados utilizado foi a análise de conteúdo, que possui duas funções na aplicação técnica: verificação de hipóteses ou questões e descoberta do que está por trás dos conteúdos manifestos (Minayo, 1994a). Conforme Engers (1994), a análise de conteúdo se constitui num conjunto de técnicas e instrumentos empregados na fase de análise e interpretação de dados de uma pesquisa, aplicando-se, de modo especial, ao exame de documentos escritos, discursos, dados de comunicação e semelhantes, com a finalidade de uma leitura crítica e aprofundada, o que leva à descrição e interpretação desses materiais assim como

à inferência sobre suas condições de produção e recepção.

A primeira fase incluiu as transcrições das entrevistas na íntegra e as leituras gerais do material, de modo a destacar e selecionar os aspectos mais relevantes relacionados aos objetivos da pesquisa.

Na etapa de exploração do material e tratamento dos resultados, as entrevistas foram separadas em trechos de acordo com o conteúdo temático, visando a um melhor manuseio das informações.

Na fase da inferência e interpretação, tentou-se desvendar o conteúdo subjacente ao que está manifesto nos trechos selecionados e categorizados. Ela se baseou nas descrições dos temas de cada categoria bem como nas relações entre as mesmas.

As vivências de prazer e sofrimento

Dentre os resultados encontrados, pode-se inferir que, em relação às atividades do cotidiano desses profissionais, elas são predominantemente ligadas à Psicologia organizacional. Há psicólogos que possuem atuação mais estratégica ligada à tomada de decisões na empresa, e há aqueles em função de lideranças com cargos de gerência ou chefia. Nesse grupo, estão aqueles com maior tempo de formatura. Não foram feitas referências a atividades com Psicologia institucional e com saúde mental no trabalho. É importante destacar que não há uma separação estanque entre as fontes de prazer e as de desprazer. De fato, elas parecem se relacionar como um *continuum*, tratando-se de aspectos similares e que, quando existentes, produzem efeitos de bem-estar nos psicólogos, mas, quando ausentes ou em excesso, trazem sofrimento, podendo acarretar até mesmo problemas físicos.

Associadas à vivência de prazer, identificam-se diferentes categorias que auxiliaram a compreensão das características do cotidiano em uma organização. A primeira delas se refere à “paixão” pelo trabalho. Existe sentimento de adequação, de prazer associado ao “estar fazendo o que gosta”.

Prazer é justamente esse reconhecimento, eu acho importantíssimo fazer um trabalho bem feito, gostar do que a gente faz. Eu, por exemplo, elaborar um treinamento ou ver a equipe ministrar um treinamento que tem resultado, que as pessoas gostam. Trazer esse resultado, que é expresso pelo feedback das pessoas e por números que a gente tenha de horas de treinamento, de formação, seja lá como for, isso me traz prazer (CORINA).

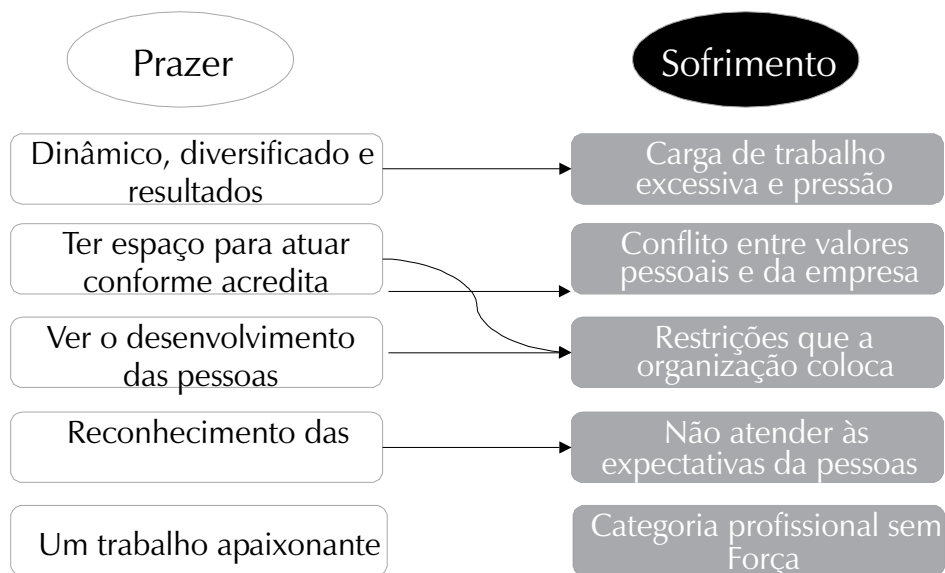


Figura 2: Fontes de prazer e sofrimento de psicólogos

Aliada a tal percepção de ajustamento, há a citação de que as empresas estimulam o dinamismo, a diversificação de tarefas e o foco em resultados. Tais características são consideradas enriquecedoras pelos psicólogos entrevistados, que gostam da possibilidade de atuar com iniciativa, na busca de resultados objetivos e no convívio com colegas de outras áreas de conhecimento. Com relação a tais aspectos, os sujeitos fazem um contraponto com a Psicologia clínica. Tal relação entre essas subáreas da Psicologia não pertencia ao roteiro da entrevista, mas emergiu espontaneamente. Os sujeitos parecem diminuí-la ao colocá-la como pacata, passiva e com resultados lentos para serem visualizados, demonstrando certa competição com a área clínica.

Acho que algumas coisas, assim: o trabalho mais dinâmico, têm um dinamismo maior que na área clínica, não de estudo, não de questões de estudar ou cientificidade, mas do dia a dia mesmo, porque a gente recebe demandas diversas, a gente leva vários projetos juntos ao mesmo tempo, tem uma questão de atendimento ao cliente, porque o cliente tá sempre ali te solicitando. Então tem um dinamismo que eu me vejo mais adaptada a isso. Eu acho que eu tenho um perfil mais adaptado a esse tipo de coisa (LÍVIA).

Outra fonte de prazer é a possibilidade de ver o desenvolvimento das pessoas. Trata-se de uma relação de ajuda entre os psicólogos e os demais funcionários. A crença básica é de que elas são capazes de gerar mudanças em si e de aproveitar e construir oportunidades no trabalho para se desenvolverem. Nesse sentido, eles desempenham um importante papel na manutenção de certa humanização nas empresas. As entrevistas sugerem uma atuação mais forte no sentido de influenciar as lideranças da empresa como estratégia para atingir o corpo funcional.

Olha, a maior crença que eu tenho e utilizo bastante é que a gente pode trabalhar com as pessoas, de que a gente pode promover mudanças nas pessoas. Isso é o que eu mais acredito. Eu sempre trabalhei com pessoas às vezes desacreditadas por outras, rotuladas por outras, e a percepção das pessoas acaba ficando distorcida em função desses rótulos. Poder provocar mudanças nas pessoas e ver elas mudando é muito legal. Poder ver as pessoas caminhando e chegando às vezes até a gerência é muito legal (MADALENA).

O reconhecimento de suas intervenções funciona como um motivador. A principal forma pela qual ele se manifesta é através dos elogios feitos diretamente ao trabalho ou particularmente à forma de atendimento prestado. Eles provêm principalmente das lideranças, que parecem ser os principais usuários dos serviços dos psicólogos. Outro modo de sentir-se reconhecido é ser chamado para participar das decisões da empresa, sendo uma espécie de “voz” dos funcionários diante das lideranças.

E eu tenho certeza, não só pela trajetória só minha, mas da própria área, é uma área que é constantemente solicitada pra tudo dentro da empresa. Eu já não vejo assim pra área de administração de RH, que é a mais burocrática, mas a área de desenvolvimento, que é a que

eu trabalho, é uma área que hoje é consultada, é chamada pra participar de todos os projetos, seja na minha pessoa ou por outras pessoas que já têm confiança dentro da equipe na empresa, por que? Porque faz a diferença na hora de dar opiniões (CORINA).

Outra fonte de satisfação é o atuar conforme acredita, pois representa um alinhamento entre valores pessoais e crenças profissionais e o respectivo espaço para serem postos em prática. A capacidade de exercer a atividade utilizando conceitos e ferramentas da Psicologia também é considerada importante.

Eu vejo também a potencialidade de trabalhar aqui, porque eu vejo que o psicólogo, eu posso falar das minhas experiências, não posso generalizar, mas se eu pudesse comparar as empresas que eu passei, o psicólogo acaba tomando um rumo muito administrativo, e, com a visão da Administração, do RH Administração e aqui eu pela primeira vez eu sinto que estou fazendo Psicologia, Psicologia organizacional, Psicologia do trabalho, Psicologia clínica. Eu estou fazendo Psicologia clínica aqui dentro também! Seja individual, seja paciente-organização, e isso está sendo muito gratificante, porque esse realmente é o meu trabalho (PIETRA).

Se, por um lado, existem diferentes fontes favoráveis de manutenção da saúde do psicólogo, há condições que dificultam seu cotidiano. As mais citadas são a carga excessiva de trabalho e a pressão. Os participantes deste estudo possuem cargas horárias entre quarenta e quarenta e quatro horas semanais, mas narram ficarem com frequência além do previsto nas empresas. Uma das consequências diretas disso é o esgotamento e o empobrecimento das outras esferas da vida às quais não conseguem se dedicar. Outro efeito se dá no próprio âmbito do trabalho. Dada a falta de tempo, eles não conseguem analisar e questionar algumas demandas que precisam atender, apenas possuem tempo para acatá-las e realizá-las.

Esse é o meu dia a dia, é bastante corrido, porque é muita coisa. Hoje eu tô fazendo uma coisa aqui, depois outra lá; é bem diversificado. Entediante, jamais (risos). (...) Não, não, tu não consegue questionar: “pára aí, será que eu tô fazendo?” Não, não dá tempo (MARIA).

Além da carga horária, existe a carga emocional que caracteriza suas atividades, já que são procurados pelos demais colegas da organização para confidenciar suas dificuldades no trabalho. Entretanto, os psicólogos, algumas vezes, enfrentam as mesmas questões, visto que estão no mesmo local e se sentem frustrados por, em alguns casos, não conseguirem atender a tal pedido de ajuda.

No meu caso, ali o RH serve muito como ombro mesmo. Muitas vezes, as pessoas saem de alguma reunião “daquelas” e vão lá chorar. Então, tu acaba recebendo muita carga! E tem as outras coisas do dia a dia: interface com outros processos como admissão, e, às vezes, dá problema e tem que estar sempre correndo de um lado pro outro (CARLA).

A menção de somatizações associadas à carga e às pressões no trabalho leva a questionar a estrutura rígida de algumas organizações. Dejours (1988) afirma que a forma de organização do trabalho deve ser mais livre não apenas para o psicólogo mas também para a saúde dos demais trabalhadores.

Olha, eu tô numa fase de bastante questionamento, até em função da minha vida pessoal. Como eu já trabalho há bastante tempo nessa área, eu absorvo muito. Sabe aquela coisa de ficar estressada, de tu absorver muito as coisas da empresa, ficar com enxaqueca, dor muscular, torcicolo, bem a coisa do corpo, da somatização. Então, esses dias, eu tava me questionando: “o que eu vou fazer daqui pra frente?” (JUSSARA).

Quanto à pressão experimentada, ela advém do questionamento quanto ao real valor da

Psicologia para as organizações, já que ela não trabalha com dados predominantemente mensuráveis, como as demais áreas de uma empresa. Isso dificulta a confiança nas relações entre psicólogo e organização e produz um movimento no sentido de se tornarem mais objetivos e buscarem indicadores mensuráveis.

Eles valorizam muito o trabalho das psicólogas aqui dentro, mas, ao mesmo tempo, tem muita pressão, sabe: “mas pra que vai servir isso?” (BIA).

Há também casos em que existem ou passam a existir conflitos entre crenças pessoais e da empresa. Tal situação pode forçar o profissional a atuar de uma forma com a qual não concorda. Em função disso, alguns têm sentimentos de insatisfação que os levam a buscar novas oportunidades de emprego em outros locais. Outro aspecto a ser destacado é o uso indevido de instrumentos de avaliação psicológica, a despeito do parecer do psicólogo de que não são os mais adequados. Tanto os instrumentos quanto o modo como são utilizados seguem diretriz da empresa.

Trabalhar te traz desconfortos, às vezes. Como eu disse, a gente tem que alinhar com as estratégias da empresa, mas nem sempre as estratégias estão dentro dos teus valores, daquilo que tu acredita. Aí tem que fazer uma análise e reflexão do que tu quer pra tua vida, e eu já fiz isso. Eu já trabalhei numa empresa em que ela tava indo pra um lado que não ia de encontro com o que eu acreditava. Então, como é que eu ia trabalhar num lugar que eu não tava acreditando? Aí eu resolvi, porque a empresa não ia mudar; então por que eu ia continuar nessa empresa? Acabei conseguindo outra oportunidade e pedi demissão. No dia que eu pedi demissão, eu vi o quanto a empresa tava me fazendo mal. Porque eu senti um alívio tão grande, tão grande (MADALENA).

Essas razões e as restrições que as empresas colocam geram dificuldades nos psicólogos e

o sentimento de estarem presos. Há questionamentos sobre o quanto as empresas realmente desejam ou são capazes de mudar. Sobre a importância do reconhecimento para os entrevistados, por um lado, os psicólogos parecem necessitar de reconhecimento, por outro, as pessoas possuem as expectativas de serem atendidas e compreendidas em seus desejos pelos psicólogos. Os participantes deste estudo revelam que há um desafio nisso, pois há “dois senhores” nas empresas: os funcionários e o empresário, e o desafio consiste em atender e lidar com ambos.

Por fim, os sujeitos se sentem enfraquecidos por não se perceberem como categoria profissional. Há desunião e isso dilui esforços que poderiam gerar conquistas coletivas através da construção de espaços de discussão, conforme sugestão de alguns autores.

Puxa a gente tem esse espaço, mas são poucos os que aproveitam, me questiono o que a gente tá fazendo da nossa profissão? A própria situação dos testes me deixa extremamente desconfortável, porque a questão da testagem é-nos vendida na faculdade como a única coisa que só o psicólogo pode fazer, e aí tu acaba vendo que tem um monte de teste que, tudo bem, estava precisando de uma atualização, mas não está tendo a agilidade e o reconhecimento

devido. Tinha gente que tava trabalhando e usando um teste e depois foi avisado que não podia usar, foi extremamente desconfortável. É complicado a gente não ter um conselho ou um sindicato que nos apóie. A gente, quando entra nas empresas, inclusive, não tem nem piso salarial, eu sei de psicólogos muito bons ganhando uma mixaria (MADALENA).

Finalmente, é importante salientar que este estudo teve um caráter exploratório, pois a bibliografia específica que relate estudos semelhantes não foi encontrada, o que poderia facilitar um procedimento de discussão ao nível das conclusões deste artigo. No entanto, pensa-se que a pesquisa que embasou este artigo permitirá uma aproximação mais real do mercado de trabalho dos psicólogos, pois, como se percebe, há inúmeros desafios a serem vencidos para que a Psicologia, no ambiente de trabalho, seja exercida com mais qualidade, ou seja, com ricas e mais saudáveis experiências para os psicólogos e, em consequência, para os usuários de seus serviços, que são todos os demais trabalhadores das organizações às quais pertencem.

Sugere-se, por fim, seguir o exercício de auto-análise, visando a conhecer permanentemente as limitações e possibilidades, de modo que cada um transforme a si mesmo e, como categoria, possa inventar uma nova Psicologia ou, quem sabe, apoiar a invenção de novas formas de relação no trabalho.

Patrícia Costa da Silva

Psicóloga, Mestre em Psicologia social e institucional (UFRGS)
R. Ferreira Viana, 875/621 – Porto Alegre / RS
E-mail: patics@click21.com.br

Álvaro Roberto Crespo Merlo

Médico, Doutor em Sociologia, docente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia social e institucional (UFRGS) e do Programa de Pós-Graduação em Epidemiologia (UFRGS)
E-mail: merlo@ufrgs.br

Referências

- ANTUNES, Maria Aparecida Makino. **A Psicologia no Brasil: Leitura Histórica sobre sua Constituição**. São Paulo: Unimarco/Educ, 2001.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BAREMBLIT, Gregório F. **Compêndio de Análise Institucional e outras Correntes: Teoria e Prática**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1996.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia Aplicada à Administração**. São Paulo: Atlas, 1982.
- BLEGER, José. **Psicohigiene e Psicologia Institucional**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1984.
- CODO, Wanderley. O Papel do Psicólogo na Organização Industrial: Notas sobre o "Lobo Mau" em Psicologia. In: Lane, Sílvia; Codo, Wanderley (org.). **Psicologia Social: o Homem em Movimento**. São Paulo: Brasiliense, 1985, pp. 195-202.
- _____. A Síndrome do Trabalho Vazio em Bancários. In: Codo, Wanderley; Sampaio, José Jackson. **Sofrimento Psíquico nas Organizações**. Petrópolis: Vozes, 1994.
- _____. Um Diagnóstico do Trabalho (Em Busca do Prazer). In: Codo, Wanderley; Tamayo, Álvaro; Borges-Andrade, Jairo Eduardo (org.). **Trabalho, Organizações e Cultura**. São Paulo: Capital, 1997, pp.21-40.
- _____. Um Diagnóstico Integrado do Trabalho com Ênfase em Saúde Mental. In: Jacques, Maria da Graça; Codo, Wanderley (org.). **Saúde Mental e Trabalho: Leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002, pp.173-190.
- CODO, Wanderley; JACQUES, Maria da Graça. Introdução – uma Urgência, uma Busca, uma Ética. In: Jacques, Maria da Graça; Codo, Wanderley (org.). **Saúde Mental e Trabalho: Leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002, pp. 17-28.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo especialista em Psicologia organizacional e do trabalho**. Disponível em: <http://www.pol.br>. Acesso em: 11 set. 2003.
- DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Oboré, 1988.
- _____. **O Fator Humano**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2002.
- DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho. In: Dejours, Christophe; Abdoucheli, Elizabeth; Jayet, C. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.
- DEJOURS, Christophe.; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um Trabalho, Fator de Equilíbrio. **RAE (Revista de Administração de Empresas)**, São Paulo, v.33, n.3, pp.98-104, mai./jun. 1993.
- ENGERS, Maria Emília. **Paradigmas e Metodologias de Pesquisa em Educação: Notas para Reflexão**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1994.
- FIGUEIRAS, Júlio César; HIPPERT, Maria Isabel. Estresse: Possibilidades e Limites. In: Jacques, Maria da Graça; Codo, Wanderley (org.). **Saúde Mental e Trabalho: Leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002, pp.112-129.
- FREIRAS, Sylvania Mara Pires. **A Psicologia no Contexto do Trabalho: uma Análise dos Saberes e dos Fazeres**. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do RS, 2002.
- GRISCI, Carmen Lígia Lochins; LAZZAROTTO, Gislei. Psicologia Social no Trabalho. In: Strey, Marlene Neves et al. **Psicologia Social Contemporânea: Livro-texto**. Petrópolis: Vozes, 1998, pp.23-240.
- GUI, Roque Tadeu. Prazer e Sofrimento no Trabalho: Representações Sociais de Profissionais de Recursos Humanos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Conselho Federal de Psicologia, v.22, n. 4, pp. 86-93, 2002.
- GUIRADO, Marlene. **Psicologia Institucional**. São Paulo: EPU, 1986.
- JACQUES, Maria da Graça. Contribuições da Psicologia Social para o Trabalho e as Organizações. **Cidadania e Participação Social**, Porto Alegre, ABRAPSO - Regional Sul, pp.89-95, 1999.
- _____. Abordagens Teórico-metodológicas em Saúde; Doença Mental & Trabalho. **Revista Psicologia e Sociedade**, vol. 15, nº1, pp. 97-116, janeiro-junho, 2003.
- MÂNCIA, Lúcia Tassini; RODRIGUES, Maria Beatriz; MINOZZO, Fabiane. **Psicologia do Trabalho: Concepções e Práticas Contemporâneas**. Trabalho apresentado no XII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social, Porto Alegre, 2003.
- McCORMICK, Ernest; TIFFIN, Joseph. **Psicologia Industrial**. São Paulo: EPU, 1977.
- MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Psicodinâmica do Trabalho. In: Jacques, Maria da Graça; Codo, Wanderley (org.). **Saúde Mental e Trabalho: Leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002, pp.130-142.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994a.
- _____. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. São Paulo: Hítotec-Abrasco, 1994b.
- NARDI, Henrique Caetano. Saúde do Trabalhador. In: Cattani, Antônio David (org.). **Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997, pp.219-224.
- NARDI, Henrique; TITTONI, Jaqueline; BERNARDES, Jefferson. Subjetividade e Trabalho. In: Cattani, Antônio David (org.). **Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997, pp.240-246.
- NETO, Otávio Cruz. O Trabalho de Campo como Descoberta e Criação. In: Minayo, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994.
- SPINK, Peter K. A Organização como Fenômeno Psicossocial: Notas para uma Redefinição da Psicologia do Trabalho. **Revista Psicologia e Sociedade**, vol. 8, nº 1, pp.174-192, janeiro-junho, 1996.
- TITTONI, Jaqueline. **Subjetividade e Trabalho**. Porto Alegre: Ortiz, 1994.
- _____. Saúde Mental. In: Cattani, Antônio David (org.). **Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997, pp.215-219.
- TRACTENBERG, Leonel. A Complexidade nas Organizações: Futuros Desafios para o Psicólogo Frente à Reestruturação Competitiva. **Psicologia: Ciência e Profissão**, vol. 19, nº1, pp.14-29, janeiro-junho, 1999.
- TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a Pesquisa Qualitativa em Educação**. São Paulo: Atlas, 1987.
- _____. Bases Teórico-metodológicas Preliminares da Pesquisa Qualitativa em Ciências Sociais. **Caderno de Pesquisa Ritter dos Reis**, vol. 4, novembro, 2001.
- ZANELLI, José Carlos. Movimentos Emergentes na Prática dos Psicólogos Brasileiros nas Organizações do Trabalho: Implicações para Formação. In: Achcar, R. (org.). **Psicólogo Brasileiro: Práticas Emergentes**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.
- _____. **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.
- ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: Zanelli, José Carlos; Borges-Andrade, Jairo Eduardo, Bastos, Antonio Virgílio Bittencourt (org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2004.