

A Psicologia organizacional e seu (dis)curso social

Denise Macedo Ziliotto

dmziliotto@feevale.br

Psicóloga e jornalista, doutoranda em Psicologia Social pela USP;
Professora em cursos de graduação e pós-graduação no Centro Universitário Feevale.

Resumo

A Psicologia, enquanto ciência, estabelece-se na cena social mediante algumas opções e premissas, transmitindo concepções acerca da subjetividade e do próprio status do seu conhecimento. Neste sentido, conhecer a trajetória das escolas e dos campos do saber psicológico elucida e contextualiza a demanda social dos paradigmas estabelecidos, as rupturas teóricas e as contradições existentes. Este texto propõe-se a analisar criticamente o percurso da Psicologia Organizacional, a partir de um recorte de seu discurso – sua produção acadêmica - situando impasses e efeitos de suas formulações teóricas e de sua práxis. Como contraponto, toma-se a fala de outro operador social, a imprensa - especialmente a Folha de São Paulo – e seu discurso sobre o trabalho durante o mesmo período e contexto histórico. As questões propostas nestes campos e o papel que estas duas instituições propõem à sociedade, bem como as respostas oferecidas às mudanças evidenciadas no âmbito do trabalho são reflexões compartilhadas neste trabalho com a intenção de assumir responsabilidades pelos rumos deste campo da ciência. Resgatar a subjetividade necessária e existente, mas nem sempre coerente com seu objeto de estudo, é conferir à Psicologia um lugar ético e devidamente social, uma posição a ser estabelecida constantemente, com riscos e conseqüências.

Palavras-chave: Psicologia organizacional, Psicologia do trabalho, mídia, discursos sociais.

Abstract

Psychology, as a science, establishes itself in the social scene via some actions and premises that transmit notions upon the subjectivity and the status of its own knowledge. It means that knowing the paths taken by the varied schools and branches in the psychological knowledge clarifies and puts in context the social demands of their defended premises, the

theoretical breaks and the existing contradictions. This text aims to critically analyze the course of the Organizational Psychology, situating the standstills and effects of its discourses and praxis. Its counterpoint is the expression of other social agent - the press, specially the newspaper Folha de São Paulo - and its discourse on work in the same Historical period. Aiming to take on the responsibility for the course of this scientific field, this work also draws a reflection upon: what the matters and roles that those two institutions propose to the society are, and how the Psychological Sciences approach and respond to the changes made evident in the work spectrum. To rescue the existing and needed subjectivity, not always consistent with its subject matter, is to give to Psychology an ethical and just social positioning, a position to be constantly set, with its risks and consequences.

Keywords: organizational Psychology, work psychology, media, social discourses.

O trabalho, enquanto operador de reconhecimento e diferenciação social, está presente em nossa sociedade não mais apenas como recurso à subsistência vital, mas também enquanto produção de sentido, pelas relações que provoca. A história evidencia as mudanças que o lugar e as configurações do trabalho sofrem, efeito da condição humana e do contexto político-econômico vivenciado; da prevalência da função de subsistência para a oferta de significados simbólicos e complexos, o trabalho, a partir do século XX, apresenta contornos até então inéditos para a sociedade.

A Psicologia Organizacional (PO), que inicialmente foi nomeada Psicologia Industrial, tem como 'presuposto' objeto o estudo a relação do homem com o trabalho, podendo contribuir na discussão desta temática em suas diversas manifestações. Contudo, como se observa em muitos momentos do percurso deste campo e na questão aqui abordada, a faceta adaptativa se evidencia na ação e no discurso da Psi-

ciologia Organizacional. A demanda empresarial a ela dirigida é fomento para toda uma produção acadêmica e teórica que desvendasse o comportamento e a adequação do homem ao trabalho. A resposta crítica a este posicionamento do campo psicológico veio na concepção Psicologia do Trabalho, que a partir da nova denominação da área buscava o resgate do objeto de estudo e, sobretudo, uma ética das relações do conhecimento psi com o ambiente organizacional.

Como instrumento para refletir sobre a produção da PO e as implicações de suas contribuições na formação de idéias e práticas acerca do sujeito trabalhador, analisa-se textos de referência presentes na formação de psicólogos organizacionais no âmbito acadêmico. Como contraponto e diálogo proposto, faz-se uma breve incursão em registros da mídia impressa, especialmente a Folha de São Paulo, em dois momentos – início da década de 1980 e novembro de 2001, marcos da discussão nacional sobre a legislação trabalhista, perfazendo também a temporalidade das obras do meio acadêmico. Desta forma toma-se dois discursos sobre o trabalho – o técnico e jornalístico - mediados por concepções e lugares diferentes na dinâmica social, mas que implicam influência e parcela de contribuição nos destinos que o fazer do trabalho adquire em nossa sociedade.

As fontes de pesquisa

A bibliografia básica, nos cursos de graduação, referentes à disciplina de Psicologia Organizacional retrata o estado da arte da ciência e o discurso que circula no escopo acadêmico. É através das leituras indicadas pelas disciplinas 'teóricas' que o aluno inicia sua identidade com esta área de atuação, situação que baliza, de alguma forma, a sua posterior postura diante da prática e dos paradigmas que a orientam.

Diante do levantamento dos programas de PO existentes em diferentes universidades brasileiras públicas e privadas, especialmente nos estados de SP, RJ, RS, PR, BA e DF, obtidas através de meio impresso ou do acesso pela Internet, totalizando 30 instituições de ensino superior, tem-se um mapeamento dos referenciais teóricos indicados. A análise utiliza como critério a frequência com que os livros são mencionados nos programas elaborados pelos ministrantes, seguida da verificação de fragmentos das obras, a partir das menções estabelecidas na contracapa e na introdução destas obras.

Este recorte – a contracapa e a introdução- se justifica por tratar-se, no primeiro caso, da promessa ao leitor de um panorama conceitual e ideológico a ser explorado pelo autor. É a síntese da produção e o

ensejo para a adesão de uma racionalidade. Já na introdução, outro instrumento utilizado, obtém-se a explicitação de alguns paradigmas que norteiam as concepções apresentadas, bem como as expectativas do autor acerca da partilha de seus postulados. Adota-se este recorte em função do intuito desta pesquisa, que busca um olhar sobre o conjunto da produção técnica sobre o tema e não sobre a produção de cada autor através da discussão de seus postulados. É na observância do que se repete, na utilização de termos e determinadas concepções subjacentes, que se obtém material para evidenciar algumas posturas e paradigmas expressos pelo conjunto destes textos. Portanto, estas duas referências analisadas oferecem indícios consistentes para essa primeira mirada no cenário dos discursos sociais sobre o trabalho, que tem o olhar universitário como óptica primeiramente neste texto.

Apresenta-se a seguir fragmentos que dimensionam o material examinado, explicitando que o critério da frequência das obras no programa das disciplinas atinentes a Psicologia Organizacional foi o filtro para a escolha nesta investigação. Autores como Chanlat, Kaes, Ricardo Antunes, Wanderley Codo, Maria da Graça Jacques, Leny Sato, Dejourn e outros também foram mencionados por alguns programas, mas são apontados em número significativamente menor do que os textos abaixo analisados e habitualmente não figuram como bibliografia básica, mas sim enquanto fonte complementar de leitura.

É oportuno salientar que são encontradas algumas diferenças entre as universidades privadas e públicas quanto à indicação destas bibliografias. A presença dos autores acima citados é uma característica quase majoritária das instituições públicas, que tendem também a apresentar obras de referência mais atuais e efetivamente ligadas ao campo da Psicologia, o que é menos usual nas universidades privadas, que muitas vezes preferem trabalhar textos oriundos do campo da Administração. Como estas diferenças tangem esta análise, mas não convergem ao seu escopo, opta-se por esta pontuação, neste momento, ensejando que futuros percursos investigativos possam ampliar o sentido destes achados e seus efeitos na prática educativa do ensino superior.

As contracapas

A apresentação de trechos do texto presente nas contracapas dos livros é feita a seguir, imediatamente acompanhada do assinalamento das temáticas recorrentes, de forma a dinamizar a análise (não a tomando como meramente descritiva) e apresentar as categori-

as encontradas no discurso social sobre o trabalho presente nos textos adotados pelas universidades.

O indivíduo, num contexto organizacional, é muito mais que uma unidade básica de análise; ele acarreta consigo o seu próprio e complexo meio interno, derivado da herança genética, e a totalidade de sua experiência passada. ... O que hoje ocorre numa organização é não só determinado por eventos imediatos e observáveis; as organizações, como as pessoas, têm uma história e estão sujeitas a pressões internas e externas, algumas das quais são controláveis e outras não. (GLEN, 1976)

Verifica-se, neste primeiro recorte, a existência e permanência da suposta dualidade indivíduo x sociedade que oscila entre a maximização das influências do meio, como que desresponsabilizando o sujeito em suas experiências, e a extrema particularidade dos fenômenos, que extrai qualquer consideração sobre a mediação das relações sociais, individualizando os fatos e seus efeitos. Desta forma, a PO 'higieniza' a análise de campos pantanosos como conflitos e a precarização da condição de trabalho, questões que demandariam uma abordagem crítica da gestão empresarial e da política econômica, por exemplo. Parece optar pelo seu status de ciência colaboradora para o processo de administração científica do conhecimento sobre o trabalho, não se indispondo com nenhuma outra disciplina ou lógica instrumental, alinhando-se inclusive à linguagem e instrumentos de pesquisa positivistas e desenvolvimentistas característicos desta vertente de estudo, presente nos estudos de Engenharia, Administração e mesmo Sociologia do Trabalho, coincidentes com esta postura.

O que o autor pretendeu foi apresentar ao gerente de fábrica, ao chefe de pessoal, ao engenheiro de tempo e movimento e ao leigo interessado certos aspectos fundamentais da natureza humana e da organização social que devem ser levados em conta por quem tenciona reorganizar a vida na empresa. (BROWN, 1976)

Esta segunda menção é complementar ao paradigma exposto anteriormente. Esta evocação ao saber cientificista, suportado pela racionalidade instrumental, promete trazer respostas sobre o funcionamento humano, de modo a tornar eficaz a dinâmica empresarial, o que se daria via 'desvelamento' da subjetividade humana. Controlá-la e prevê-la, sem dúvida, é uma aposta sedutora. Resta, entretanto, pensar como esta abordagem resguarda o lugar do objeto e a ética da ciência, já que pressupõe um conhecimento totalitário sobre o psiquismo humano e a possibilidade de valer-se deste domínio para, unilateralmente, empregá-lo nas relações de trabalho .

O declínio relativo da industrialização americana, a terceirização da economia, as mudanças tecnológicas e a transmissão de conhecimentos e a mundialização dos negócios sofrem uma dupla contestação: a exigência de respostas alternativas a estas transformações sócio-culturais e o questionamento profundo do ensino da administração tal como é desenvolvido hoje nos centros de formação de negócios. (CHANLAT, 1996)

Este discurso revela o papel muitas vezes exercido pela PO, que se ocupa de readaptar, oferecer recursos, otimizar as condições, garantir a produtividade. Ao invés de problematizar, opta por oferecer justificativas e formulações teóricas explicativas. Na explicitação da desordem social, o caminho percorrido pela PO, em alguns momentos, é o ajuste da tese racionalista, de modo que se torne conforme a necessidade de entendimento e apropriação da realidade, especialmente pela via empresarial.

Os problemas de relacionamento humano, as questões pertinentes às técnicas de comando, o aproveitamento de vocações formam uma rede complexa no ambiente da empresa e só a Psicologia Aplicada é capaz de eliminar atritos e estabelecer um clima salutar que propicie o desenvolvimento empresarial... Sua orientação foi a de abrir ao leigo a validade dessa ciência no exercício da administração e de como é ela um instrumento operacional. (BERGAMINI, 1979)

A supremacia do saber acadêmico, bem como sua funcionalidade, está presente nestas colocações. Revela o interesse em sustentar uma posição instrumental para a eficácia empresarial, podendo equacionar as diferenças e os atritos atinentes ao âmbito organizacional. Este comprometimento tem efeitos para os sujeitos e para a validade dos pressupostos que o campo da PO produz como conhecimento, estabelecendo-se um saber que muitas vezes sobrepõe-se à produção subjetiva desejada. Em suma, contrariamente à abertura e mudança que o conhecimento poderia ofertar, tem-se uma destituição da experiência e da sensibilidade em prol das garantias da técnica e da teoria. Perde-se mais uma vez a perspectiva do objeto de estudo da PO – as relações de trabalho – e desloca-se para o intrapsíquico do trabalhador a abordagem da questão.

A temática deste livro é o problema da integração do indivíduo à organização, preconizando que as partes envolvidas têm que 'dar um pouco de si mesmas' para alcançar vantagens mútuas. O autor explora várias maneiras de reformular as organizações no sentido de proporcionar ao indivíduo a realização de seu próprio crescimento e aspirações e de desenvolver organizações viáveis e eficazes.

[...] sugere estruturas organizacionais de um novo sistema, incluindo o quadro de pessoas de uma organização e atribuição de funções, juntamente com os aspectos de controles gerenciais, prêmios e punições, sistemas de incentivos, bem como a avaliação, a contratação e o desligamento de empregados. (ARGYRIS, 1975)

O desenvolvimento individual é tido como recurso para sustentar questões de complexidade estrutural pois se supõe que, atuando de forma profícua, o indivíduo pode alcançar a melhoria das condições do e no trabalho. Afinal, a intenção é potencializar o indivíduo enquanto recurso e tornar as organizações viáveis e eficazes. Nesta lógica não há necessidade mudança social, mas implementação de estratégias que garantam a funcionalidade do que existe. Reafirma-se, desta forma, a que demanda a PO destina sua produção: a empresarial.

Em um ambiente de negócios altamente competitivo, a habilidade de desenvolver e manter competências-chaves surge como a maneira de colocar a organização à frente desse processo de competição. Esse livro foi cuidadosamente organizado para oferecer um retrato atualizado das duas principais competências ligadas à eficácia do comportamento organizacional: motivação e liderança. (BERGAMINI & CODA, 1997)

A partir destes textos pode-se identificar uma postura existente na PO que se caracteriza por apresentar-se enquanto insumo, instrumental sobre o ser humano enquanto recurso para a produtividade. Categorias como stress, motivação, comunicação, liderança, alicerces de sua plataforma conceitual, confirmam este posicionamento, pois são pensados enquanto aspectos que potencializam instrumentos para a gestão de pessoas e dos problemas decorrentes dos processos de trabalho. Um efeito decorrente desta abordagem é descontextualização, tomando-a no âmbito individual, na relação dual *do* sujeito para com *seu* trabalho, contribuindo para o acirramento das mesmas problemáticas que evocam a sua contribuição, já que não há mudança, somente ajustamento. Neste sentido, considerar competências como possibilidades para a redefinição da relação sujeito x trabalho parece minimizar a subjetividade ao invés de considerá-la.

Introduções

Neste momento apresenta-se o segundo recurso analisado acerca da produção técnica da PO. A pesquisa através dos textos que introduzem as obras, justifica-se na busca de ressonâncias ao recorte anterior – as contracapas – como também por consistirem uma síntese da produção e do ideário do autor, que amplia neste momento alguns dos pressupostos mencionados no espaço da capa, introduzindo o leitor ao seu universo ideológico proposto:

Em uma época cheia de incertezas, restrições, problemas, ameaças e dificuldades de toda a sorte,

onde avultam a inflação, a recessão e o desemprego, a administração de recursos empresariais torna-se cada vez mais complexa e desafiante, principalmente mais fácil e de efeitos imediatos e visíveis, do ponto de vista financeiro, para muitos administradores, costuma ser feita através de cortes implacáveis na folha de pagamento ou nos benefícios concedidos aos empregados.... Essa estratégia às avessas quase sempre se deve ao desconhecimento e ignorância das características, proporções e natureza da área de recursos humanos, na maioria de nossas empresas e sobretudo, à falta de consideração com relação às pessoas- pessoas como recursos e pessoas como pessoas.

Esse livro é uma modesta contribuição para que os estudantes de administração em geral e os estudantes de recursos humanos em particular tenham uma visão mais humana e talvez até mais estratégica da área de administração de recursos humanos em nossas empresas. (CHIAVENATO, 1984, p.15-6)

Chiavenato, autor do texto acima, referência na maioria dos cursos de Administração no país, é cooptado pela Psicologia para explicitar os fenômenos organizacionais há bem mais de uma década, sendo presença majoritária também nestes programas de ensino. A justificativa - em caráter informal e empírico no tocante a esta ocorrência em específico - dos professores ministrantes que o adotam como recurso didático é a inexistência (!) de outros títulos sobre a temática de RH e porque se trata de uma compilação consistente sobre o assunto. Contudo, as concepções e os enquadres aí existentes parecem não ser considerados, em que pese tratar-se de outro discurso, prescindindo muitas vezes da concepção do sujeito psíquico. Prevalece, portanto, o homem econômico - como a obra do referido autor que se intitula Como transformar o RH num centro de lucro- e as referências históricas e sociais que possibilitam a compreensão do contexto e seus fenômenos desaparecem, constituindo-se um texto 'asséptico', válido para toda e qualquer cultura e tempo. Percebe-se que a visão humanista propagada no texto do referido autor pode ser tomada como ideal muitas vezes pretensioso frente às impossibilidades que o real do trabalho e das relações incumbe-se de flagrar, diluído eficazmente nas formulações técnicas deste tipo de produção teórica.

Com a crescente globalização dos negócios e a gradativa exposição à forte concorrência mundial, a palavra de ordem passou a ser produtividade, qualidade competitividade. ... Assim, também a ARH – como todas as demais áreas da empresa – está fortemente condicionada a essa efetiva contribuição. Essa nova postura está levando muitas empresas ao redimensionamento e redefinição total da área de ARH- através de um conjunto de medidas realmente notáveis, não só em sua estrutura, mas principalmente em sua filosofia e postura, no sentido de transformá-la em um verdadeiro centro de lucratividade. Mais do que isso: em uma área de ponta capaz de conduzir a empresa para o seu futuro e para o seu destino, gerar riqueza e adicionar valor

em plena era da informação e do conhecimento. Este livro procura introduzir o leitor nesse mundo maravilhoso de idéias inovadoras e de criatividade em uma área que certamente representa a mola propulsora de nossas empresas rumo à qualidade, produtividade e competitividade na nova ordem mundial. (CHIAVENATO, 1996, p. 11-2)

Este fragmento corrobora e sustenta a pontuação anterior referente à lógica tecnicista, pois afirma a necessidade da adesão à 'nova' ordem das organizações e do mercado. Implícita visão positivista, quando propõe a resolução e não a reflexão, ensejando a adaptação do sujeito a estrutura social, posicionando-se efetivamente enquanto recurso. A empresa funciona, quem precisa entrar em ordem para ajudá-la a progredir é o trabalhador. Portanto, existe a possibilidade de harmonização e produtividade entre as demandas empresariais e o sujeito via inserção do primeiro no universo proposto nas organizações, sem proporcionar as mediações e interlocuções desejáveis e pertinentes neste contexto, tendo em vista a evidência de uma relação, refutando o mero assujeitamento do sujeito à estrutura.

Em nosso empenho para ampliar a descrição e explicação dos processos organizacionais, passamos da primitiva ênfase, que recaía sobre conceitos tradicionais da psicologia individual e relações interpessoais, para constructos de sistemas. O comportamento interdependente de muitas pessoas, em suas ações de apoio e outras ações complementares, assume uma forma ou estrutura que precisa ser conceituada em nível coletivo mais apropriado. Julgamos insatisfatória a teoria clássica de organização, em decorrência de suas suposições implícitas quanto ao caráter fechado das estruturas sociais. Por outro lado, o desenvolvimento da teoria do sistema aberto proporciona um arcabouço muito mais dinâmico e adequado. Por isso, nas páginas que se seguem, nosso esforço é dirigido ao ponto de vista do sistema aberto para o estudo das organizações de grande escala. (KATZ & KAHN, 1974, p.13)

Esta consideração admite a importância do enfoque sistêmico, mas o restringe ainda ao contexto intra-organizações, característico desta abordagem. Com um modelo oriundo das ciências biológicas, tenta reproduzir a possibilidade de um funcionamento harmônico entre os componentes do sistema, o que exclui a dimensão histórica dos fenômenos e os conflitos presentes nesta relação. A naturalização da realidade está assim subjacente, aplicando os princípios desta ciência – a biológica – ao campo do humano, o que reincide numa postura que opta muitas vezes pelo determinismo, pela não responsabilidade frente a sua modalidade de existência.

... surgiu este livro **Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações** (grifo do autor). Tenho a confiança de que alcancei o objetivo de apresentar e, o que é mais importante, de sintetizar as mensagens das pesquisas destinadas a delinear organizações eficazes, de forma que pudesse ser lido por administradores, assessores especializados e consultores envolvidos com a estruturação de organizações. Uma coisa que tive

que sacrificar foi o referencial que dá suporte a cada argumento. O leitor, porém, que exige esta informação, ou aquele que deseja perscrutar a pesquisa subjacente a qualquer dos argumentos, pode facilmente achar o que procura em *Structuring Organizations: A Synthesis of the Research*. (MINTZBERG, 1995, p.8)

O pressupostos que sustentam estas formulações acerca do trabalho nas organizações comportam ideologia e a escolha de uma determinada 'Psicologia'. Neste sentido, pensar em eficácia é alinhar-se com o discurso eminentemente administrativo, no qual a especialidade dos sujeitos é capacitar-se para esta performance. Quando a opção é pela funcionalidade do conhecimento, nem sempre ficam claros os fundamentos que o originam e que garantem a sua validade, o que se explicitado poderia esclarecer a posição ontológica de que se fala e, portanto, que crenças são depositadas neste sujeito. Nesta lógica, o referencial teórico "deve funcionar" e pode ser neste sentido que o discurso *psi* não se sustenta enquanto paradigma para compreender esta realidade.

O discurso jornalístico

Em contraponto ao material examinado anteriormente, analisa-se neste momento uma produção não-acadêmica sobre o mundo do trabalho. Toma-se o discurso jornalístico como fonte, destacando-se especificamente uma publicação dedicada a esta temática, tomando-a como contraponto ao discurso da literatura técnica da PO. Escolhe-se esta fonte, pois neste recorte editorial supera-se o espaço da cobertura meramente narrativa do jornalismo e opera-se uma construção textual subjetiva e reflexiva, respeitando a forma e o repertório do veículo utilizado, mas evidenciando um discurso social diferenciado.

Esta modalidade discursiva dialoga com o espaço destinado às obras técnicas, pois ambos os textos dedicam-se a refletir a realidade *a posteriori*, suplantando o mero registro, mas atuando um olhar crítico que influencia na construção do futuro da sociedade, papel especialmente propagado pelo jornal que escolhemos para esta pesquisa, Folha de São Paulo (FSP).

"Relações de trabalho"

Este é o título da edição de 22 de julho de 1980 do Folhetim, suplemento extinto da FSP, publicação de marcante atuação política na discussão das questões da realidade brasileira. Este caderno, que se propõe textualmente a encorajar o diálogo, registra os debates ocorridos na sede do jornal, durante uma semana, travados entre representantes de diversos segmentos, como empresários, sindicalistas e acadêmicos. A

pauta abrange as seguintes temáticas: Direito de Greve, Estabilidade no Emprego, Autonomia Sindical, Encargos Sociais e Política Salarial, Negociação e Arbitragem. A articulação do debate entre os setores está presente, portanto, desde a organização do evento até seu registro na formulação do Folhetim, o que desloca da fala de um (autor do livro técnico) para fala de alguns, o que pode ser mais representativo dos participantes da temática analisada:

Este País não cessa de surpreender os observadores mais cautelosos. Uma mesa que reuniu tendências partidárias que vão do PDS ao PT e representantes das categorias sociais que vão do empresariado ao operário, passando por intelectuais, chegou mais de uma vez a unanimidade em torno do tema da negociação direta e da arbitragem nos conflitos trabalhistas.

... A questão da liberdade de negociação dos conflitos sociais ultrapassa de longe o interesse imediato dos trabalhadores. Dela depende a possibilidade efetiva de democratização de nossa sociedade. (ALBUQUERQUE, 1980, p.3)

Marcadamente política e polêmica, a opinião do jornalista visa a externar e a explorar os confrontos. A reunião de debatedores, tão diferentes em suas posições sociais quer causar a resolução via heterogeneidade. Não é a defesa de segmentos coesos na defesa de seus pontos de vista que pode trazer saídas para as relações do trabalho, segundo a linha editorial desta publicação, mas sim o debate público. A exposição das contradições e não a administração das diferenças que é explorada pela via jornalística:

Uma lei que aponta para o olho da rua é o título de um artigo que relata o debate sobre a estabilidade no emprego. A conclusão dos debatedores é que com a substituição da antiga estabilidade aos dez anos pelo Fundo de Garantia desapareceu, na prática, qualquer garantia de emprego: o trabalhador fica inteiramente à disposição do empregador (Folha São Paulo, 1980, p.7).

Tangenciando questões como 'emprego não é só salário', 'o fim da estabilidade e seus efeitos sociais', 'desorganização social, a culpada pelos abusos', 'o direito do trabalho', o debate discute o cenário da classe trabalhadora na época - que já sofria o impacto do decréscimo do fenômeno da produção industrial - e as perspectivas vislumbradas. As questões eram tidas como fenômenos das relações de trabalho e, num contexto mais amplo, circunscritas em contingências sociais e econômicas específicas, o que demanda, em seu encaminhamento, um reordenamento jurídico, organizacional, econômico e representacional, pois uma nova atuação dos sindicatos é discutida.

Num salto histórico de vinte anos, temos a cobertura da Folha de São Paulo sobre a votação das mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas

(CLT), em novembro de 2001. Articulistas e repórteres procuram analisar as implicações do movimento pela flexibilização do trabalho, propondo concomitantemente a reflexão sobre as condições do trabalhador, desde as reportagens sobre o trabalho infantil até a cobertura da greve da Volks. Novamente se apresenta um mosaico de opiniões e divergências que caracterizam um momento de impasse e transição para o trabalhismo brasileiro. O periódico trabalha as falas sociais no sentido de revelar os tensionamentos existentes e seus efeitos, como em "A Flexibilização da Legislação Trabalhista", escrito por Sússekind, articulista do jornal:

A proposição é, a nosso ver, imprópria e afronta o direito dos trabalhadores à proteção do Estado, visando à justiça social. É preciso considerar que o Brasil é desigualmente desenvolvido, onde regiões plenamente desenvolvidas convivem com outras em vias de desenvolvimento e com algumas preocupantemente subdesenvolvidas. Ora, só existem sindicatos fortes, capazes de negociar em posição de equilíbrio com importantes empresas nacionais e multinacionais, onde há espírito sindical. E esse dado sociológico emana espontaneamente das grandes concentrações operárias, as quais se formam onde há desenvolvimento econômico, sobretudo no setor industrial. (SÚSSEKIND, 2001, p A3)

Na seção Painel Brasil, na mesma data da edição acima, outras posições sobre as mudanças na lei são expressas: 'Nova lei vai reduzir a exclusão, diz FIESP' e 'Do ex-ministro e deputado federal Delfim Netto (PPB-SP), sobre as críticas da oposição ao projeto que flexibiliza a CLT: - A crítica é puramente política. Não tenho simpatia por este governo, mas não é verdade que o projeto acaba com as garantias do trabalhador' (p. A4). Opiniões incisivas como estas são contempladas no panorama que reúne os mais diferentes setores que discutem a questão, pois serão atores atingidos pelos efeitos das mudanças pretendidas neste contexto.

No Caderno Folha Dinheiro, de 25 de junho de 2001, o título da reportagem de capa é 'Nova CLT' já existe e vira prática comum'. A matéria menciona quais as mudanças que estão sendo negociadas e demonstra, através de um gráfico, o desempenho do emprego informal no país entre 2000 e 2001. Na página B1 do caderno acima citado, a reportagem de Marcelo Billi com o economista Helio Zylberstajn, da USP, já enfatiza no título 'Para economista, nova CLT muda pouco':

Eles (os sindicatos) não têm legitimidade e representatividade e não estão preparados para exercer esse papel (negociar direitos em nome dos trabalhadores. (BILLI, 2001, B1)

É importante perceber que a convocação da aca-

demia, no discurso jornalístico, contribui muito mais para a confirmação de uma hipótese - no caso os argumentos e mobilizações de setores como a CUT e a Força Sindical- sobre a temática da flexibilização do trabalho, do que a problematização da questão. Em seu bojo, a discussão proposta pela imprensa procura encaminhar alternativas para o desemprego crescente e formalizações para as novas formas de relações contratuais de trabalho que têm surgido no país, decorrência de um contexto mais amplo. Na sua inserção, a academia coloca-se numa função explicativa, característica que marca as publicações editoriais.

Na matéria 'Procuradores do trabalho também atacam projeto que altera lei - juízes também atacam projeto que altera lei' encontra-se as seguintes colocações:

Juízes e procuradores do trabalho reunidos ontem em Brasília repudiaram o projeto em tramitação na Câmara que modifica a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Além de contestar o próprio conteúdo do projeto, os magistrados e procuradores consideram "inadmissível" que a proposta seja votada em regime de urgência, sem que haja debate com a sociedade. Os juízes e procuradores aprovaram moção de repúdio durante o 2º Encontro Jurídico de Magistrados e Procuradores da 10ª região, que engloba Distrito Federal e Tocantins. O texto afirma que a proposta do governo, se aprovada, 'consagrará a retirada de direitos e conquistas históricas dos trabalhadores, sob o ilusório argumento de que haverá a igualdade nas negociações coletivas. Nesse contexto, a perspectiva é a do agravamento da crise social e da concentração de renda. (Folha São Paulo, 2001, p B4)

Dar pluralidade às manifestações sobre as mudanças parece ser o recurso e a estratégia do veículo. Trazer à opinião pública a discussão de temas como crise social e concentração de renda é, no mínimo, reposicionar a pauta do trabalho não como algo da ordem exclusivamente empresarial, mas sim pensá-la como expressão de uma condição social e histórica experienciada.

Discursos e destinos

A alusão a pequenos fragmentos do discurso acadêmico e jornalístico tem o propósito de poder localizar a quem e a que estas falas de destinam. Há diferenças importantes que devem ser observadas na exposição da temática do trabalho. A primeira e mais explícita é a unicidade do discurso acadêmico em suas formulações, num discurso bastante hegemônico e homogêneo. Não se observa o saudável exercício da confrontação, dúvida ou relativismo cultural. O que é oferecido nas produções examinadas que apresentam uma leitura possível (não representativa por não ser única no campo desta ciência, sendo majoritária neste escopo específico) da Psicologia enquanto postura e produção teórica são certezas, verdades. A ma-

téria jornalística, por sua vez, já trata a diversidade como produto, que pode gerar polêmica e atratividade, mas também abertura no tratamento da temática.

Uma segunda marca diferencial é o cenário que emoldura as discussões nos manuais de psicologia organizacional e nas reportagens da Folha. Nas obras, a opção é pelo contexto empresarial, ou seja, pela busca dos caminhos que levam à excelência do modelo econômico e do homem neste ambiente. No jornal, o cenário é a nação, abarcando seus grupos representativos, optando assim pelos múltiplos protagonistas que estão implicados no debate sobre as mudanças no trabalho. Correndo o risco da pulverização, mas sendo mais coerente com as várias facetas do fato, percorre desde o nível das micropolíticas das organizações (caso Volks, por exemplo), até os debates entre os efeitos e as articulações dos setores diversos sobre a realidade do país, inserindo a temática na dinâmica social.

Como terceiro ponto a destacar, tem-se a tendência positivista presente no discurso acadêmico, seja em suas proposições, seja em sua concepção ontológica. O estilo jornalístico também a emprega em alguns momentos, mas opta por outros enfoques, simultaneamente, até porque pretende gerar certa imprevisibilidade nos fenômenos, que é a marca do veículo. Já os pressupostos encontrados na literatura técnica tendem a considerar a naturalização da organização do trabalho e suas conseqüências.

Como provocação, fica-se com as ressonâncias das produções destes distintos discursos. De um lado temos o aporte técnico para lidar com o conflito entre o homem e os processos de trabalho existentes, através de estratégias de desenvolvimento pessoal presentes na produção acadêmica. No discurso jornalístico encontra-se a maximização da informação como desvelamento e polêmica do real, podendo incorrer na banalização dos fatos, mas tomando-os, de toda forma, como questões atinentes ao debate.

Como não há fala que possa tomar o lugar por completo dos acontecimentos, mas sim efeitos, pode-se refletir o quanto a Psicologia do Trabalho pode ter dado a sua parcela para que o debate da década de 80 na Folha se reeditasse nas discussões sobre a 'Nova CLT' em 2001. Ao permanecer usando a mesma cartilha, pode estar dizendo que seu ensino precisa aprender, que no campo do trabalho, nem sempre são destinos comuns para e nas ciências.

Referências bibliográficas

- ALBUQUERQUE, José A G. A verdadeira constituição social. **Folha de São Paulo**, São Paulo, Folhetim, p. 3 , 22 jun 1980.
- ARGYRIS, Chris . **A Integração indivíduo – organização**. São Paulo: Atlas. 1975
- BERGAMINI, Cecília . **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas**. 2ªed. São Paulo: Atlas. 1979
- _____ & CODA, Roberto . **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2ªed. São Paulo: Atlas. 1997
- BILLI, Marcelo. Para economista, nova CLT muda pouco. **Folha de São Paulo**, São Paulo, Folha Dinheiro, p. B1, 25 jun 2001.
- BROWN, J. A. **A Psicologia social na Indústria - relações humanas na fábrica**. São Paulo: Atlas. 1967
- CHANLAT, Jean- François, org . **O indivíduo na organização – dimensões esquecidas**. 3ªed. São Paulo: Atlas, v 1, 1996
- CHIAVENATO, Idalberto . **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas. 1984.
- CHIAVENATO, Idalberto . **Como transformar RH (um centro de despesa) em um centro de lucro**. São Paulo: Makron Books. 1996
- GLEN, Frederick . **Psicologia Social das Organizações**. Rio de Janeiro: Zahar Editores. 1976
- KATZ, Daniel & KAHN, Robert Louis . **Psicologia Social das Organizações**. 2ªed. São Paulo: Atlas. 1974
- MINTZBERG, Henry . **Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações**. São Paulo: Atlas
- Painel Brasil. **Folha de São Paulo**, São Paulo, p. A4, 27 nov 2001.
- Procuradores do trabalho também atacam projeto que altera lei – juízes também atacam projeto que altera lei. **Folha de São Paulo**, São Paulo, Folha Dinheiro, p. B4 , 24 nov 2001.
- Relações de Trabalho. **Folha de São Paulo**, São Paulo. Folhetim, p. 7, 22 jun 1980.
- SÜSSEKIND.A Flexibilização da Legislação Trabalhista. **Folha de São Paulo**, São Paulo, p. A3, 27 nov 2001.