

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
ESPECIALIZAÇÃO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO/ DEPSI**

PSICOLOGIA DO TRABALHO: CONSTRUÇÃO E ALIENAÇÃO

Wanessa Antunes

Orientador: Prof. Dr. Márcio César Ferracioli

**CURITIBA
2013**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
ESPECIALIZAÇÃO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO/ DEPSI

PSICOLOGIA DO TRABALHO: CONSTRUÇÃO E ALIENAÇÃO

Wanessa Antunes

Orientador: Prof. Dr. Márcio César Ferracioli

CURITIBA (PR)
JUNHO/ 2013

WANESSA ANTUNES

PSICOLOGIA DO TRABALHO: CONTRUÇÃO E ALIENAÇÃO

Monografia apresentada à
Universidade Federal do Paraná,
Departamento de Psicologia, como
requisito parcial para obtenção do título
de Especialista em Psicologia do
Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Márcio César Ferracioli

CURITIBA (PR)
JUNHO/ 2013

WANEISSA ANTUNES

PSICOLOGIA DO TRABALHO: CONTRUÇÃO E ALIENAÇÃO

Monografia apresentada à
Universidade Federal do Paraná,
Departamento de Psicologia, como
requisito parcial para obtenção do título
de Especialista em Psicologia do
Trabalho

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Márcio César Ferracioli

Professor:

Resultado: _____

Curitiba, 01 de junho de 2013

*A todos os que se esforçam para
transformar as relações de trabalho em
práticas que dignifiquem o homem*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a meus pais João Antunes e Márcia Aparecia Antunes de Meira por toda educação, valores, apoio, incentivo e amor incondicional.

Aos professores do Curso de Especialização em Psicologia da Universidade Federal do Paraná que contribuíram para o meu crescimento profissional e compreensão sobre as relações do homem que trabalha.

RESUMO

O trabalho propulsionou desenvolvimento humano e a intencionalidade dele é o que difere o homem dos animais. Porém, quando começou a trocar sua força de trabalho e não mais o produto do seu trabalho, houve uma dissociação entre o sentido e significado do que faz, dando início ao processo de massificação e alienação. Assim sendo, constantes pesquisas são realizadas para compreender o que, atualmente, é uma atividade com sentido e, a interpretação destes resultados, podem contribuir para a práticas de gestão alienantes. O trabalho a seguir, propõe-se a questionar qual é o papel do psicólogo neste contexto e se sua atuação no meio organizacional é mediador do processo de alienação.

Palavras Chaves: Alienação, Sentido do Trabalho, Psicólogo do Trabalho

ABSTRACT

The work contributed to human development and it is the intention that man differs from animals. But when he began to exchange their labor and not the product of his work, there was a dissociation between the sense and meaning of what he does, starting the process of massification and alienation. Therefore, ongoing research is conducted to understand what is currently an activity with meaning and interpretation of the results may contribute to management practices alienating. The paper then proposes the question what is the role of the psychologist in this context and if his performance in organization mediates the process of alienation.

Key Words: Alienation, Sense of Labour, Labour Psychologist



Termo de Aprovação

Declaramos para fins de depósito legal que **Wanessa Antunes** apresentou a Monografia intitulada “**Psicologia do Trabalho: Construção e Alienação**” como Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Psicologia do Trabalho da Universidade Federal do Paraná. A monografia foi avaliada e considerada **APROVADA** por banca constituída pelos professores do Curso.

Curitiba, 01 de Junho de 2013

Profa. Dra. Iara Picchioni Thielen
Coordenadora do Curso de Especialização em Psicologia do Trabalho
FUNPAR CNPJ 78.350.188/0001-95

ESPECIALIZAÇÃO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO – UFPR
Praça Santos Andrade, 50 – 1º andar – sala 114
E-mail: psicotrabalho@ufpr.br
Telefone: 3310-2746

Especialização em Psicologia do Trabalho
Universidade Federal do Paraná
Departamento de Psicologia – SCHLA – PRPPG

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. DESENVOLVIMENTO	11
2.1 REVISÃO DE LITERATURA	11
2.1.1 Trabalho: breve perspectiva histórica e cultural	11
2.1.2 Significado e sentido do trabalho: o processo de alienação	13
2.1.3 Psicologia do Trabalho: sobre os saberes e fazeres	15
2.1.4 Padronizando um trabalho com sentido	15
2.2. MÉTODO	19
2.3. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	19
2.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
3. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS	22

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é uma necessidade natural por meio do qual o homem se desenvolveu social e historicamente e assim pode distinguir-se dos animais, pois, enquanto estes “constroem coisas” (colmeias, ninhos) para se adaptar ao ambiente, o homem utiliza o trabalho para transformar a natureza. Podemos distinguir os homens dos animais pela consciência, pela religião, por tudo o que se quiser, mas ele começa a se distinguir assim que começa a produzir os seus meios de vida.

Sabendo que a evolução histórica norteou o modo de produção propulsionando a troca da força de trabalho como um meio de subsistência, a supervalorização do sucesso profissional é uma consequência do mundo capitalista moderno, que, evidentemente, facilita a dissociação entre o significado e o sentido da ação, assim sendo, os esforços teóricos para entender quais são as categorias e características de um trabalho com sentido povoaram as inquietas especulações científicas das mais variáveis ciências.

A breve revisão bibliográfica apresentada nesta pesquisa sobre a concepção histórica de trabalho, a diferenciação sobre sentido e significado de trabalho, o processo de alienação, bem como, o papel do psicólogo do trabalho; tem como objetivo perceber como os resultados das pesquisas atualmente realizadas sobre qual o papel do trabalho na vida do homem, podem direcionar práticas alienantes de gestão e como psicólogo, então inserido neste meio organizacional, podem, ou não, mediar tal processo.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. REVISÃO DE LITERATURA

2.1.1. Trabalho: breve perspectiva histórica e cultural

A história do trabalho do homem tem servido como base para a evolução do mesmo e teve sua origem na busca humana de formas de satisfação de

necessidades biológicas para sobrevivência. Contudo, conforme satisfazia tais necessidades, outras foram surgindo, fazendo assim, que novas relações determinassem não só a condição histórica do trabalho, mas também a produção da identidade do homem que trabalha.

Nas primeiras sociedades tribais, o trabalho era exercido de forma coletiva e solidária. Ao passo que extinguiu-se a cultura nômade destas sociedades, o trabalho passou a ser dividido por gênero, um exemplo prático pode ser dado: enquanto os homens dedicavam-se à caça, as mulheres cuidavam dos filhos.

Com a fixação das sociedades em lugares férteis e o domínio de técnicas de agricultura, a produção, antes limitada à sobrevivência, começou a ser maior que a necessidade, aumentando, as disputas sobre quem ficaria com o excedente e conseqüentemente gerando, em alguns indivíduos, a possibilidade de detenção do poder. A terra, antes de todos, começou a ser repartida, iniciando assim o conceito de propriedade privada. O trabalho passou a ser individual e a exploração do trabalho (escravismo) começou a fazer sentido. (BARBOSA, 1989)

Após séculos de escravidão, tal regime foi substituído, não pelo de liberdade e sim de servidão, no qual as pessoas continuavam “presas a terra” trabalhando para o senhor feudal em retribuição de uma pequena parte da colheita ou do terreno. O feudo também lhe emprestava moinhos, ferramentas e depósitos de forma bastante onerosa.

O final da Idade Média marcou um período do renascimento do comércio e crescimento urbano, surgindo, assim, uma nova classe social: a burguesia, que se ocupava da troca das mercadorias. Desta forma, não só a estrutura do trabalho foi rompida, como também a estrutura feudal que vigorou durante toda a Idade Média, dando lugar ao surgimento do capitalismo.

Pode-se observar que, paralelamente ao desenvolvimento histórico, diferentes concepções sociais de trabalho surgiram constituindo ideologias e estruturando conceitos acerca da significação do papel que a atividade ocupa na vida do sujeito. Enquanto os filósofos gregos exaltavam a ociosidade, o Império Romano garantia a abundância de mão-de-obra escrava com suas guerras e conquistas, já Weber, com a reforma protestante, cria a noção de vocação, concebendo a profissão como um dom divino. (ZANELLI, 2004).

Até o século XIX as organizações eram poucas e pequenas, predominando as pequenas oficinas, artesãos independentes e profissionais autônomos. O século XX é considerado pelas Teorias da Administração o auge da pujança e inovação, tal avanço é associado aos trabalhos pioneiros dos teóricos Taylor e Fayol, criadores da Teoria Clássica da Administração, preocupada em aumentar a eficiência da empresa. (CHIAVENATO, 2004)

Independente de qual teoria ou ideologia norteou o modo de produção, a partir do momento em que o homem começou a vender sua força de trabalho - e não mais o seu produto - dentro da concepção capitalista, o trabalho passou a ser extremamente valorizado. Para Marx (1975 *apud* Zanelli, 204 p. 32) tal tipo relação possibilita a massificação, subtraindo-se a possibilidade de identificação do trabalhador com o produto de seu trabalho, definindo assim o trabalho sem sentido ou alienado.

2.1.2. Significado e sentido do trabalho: o processo de alienação

A fim de compreender o papel que o trabalho assume na vida do homem diversas áreas do conhecimento começaram a investigá-lo, tomando-o como elemento fundante, estruturante e dotado de sentido para quem o executa.

Etimologicamente, a palavra sentido origina-se do latim *sensus*, que remete à percepção, significado, sentimento(...). Comumente, os conceitos de significado e sentido são tratados como sinônimos nos trabalhos e pesquisas acadêmicas. A Work International Research Team (1987 *apud* Tolfo e Piccinini, 2007, p. 38) entende que sentido do trabalho, constitui-se do significado singular e social, somado a utilidade da tarefa, a auto-realização, a satisfação, o sentimento de desenvolvimento e evolução pessoal, liberdade e autonomia para a execução das tarefas.

A Psicologia Sócio-Histórica, qual concebe o homem como um ser ativo, postula que este constrói a sua existência a partir ação sobre a realidade, tendo, assim, a atividade como mediadora deste processo. É a intencionalidade da ação é o que difere os homens dos animais:

No fim do processo de trabalho, obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador. (Marx, 1983, p.149-150).

Leontiev, (1978) preconiza que o sentido de uma ação é dado por aquilo que liga, na consciência do sujeito, o objeto de sua ação (seu conteúdo) ao motivo dessa ação. Em seu conhecido exemplo, uma atividade de caça seria composta de várias ações (produzir instrumentos, preservar o fogo, caçadores, etc.) realizadas por diferentes indivíduos movidos pela comum necessidade de se alimentar da carne dos animais. No grupo composto pelos integrantes da caçada haveria a função de batedor qual seria responsável por espantar os animais. Observando isoladamente esta ação (espantar os animais), tendo em vista a necessidade deste indivíduo (alimento/ fome), pode-se concluir que a conduta deste indivíduo é desprovida de sentido. Para Leontiev, são as relações sociais que proverão sentido às atividades isoladas.

Analisando o processo histórico cultural do desenvolvimento da consciência humana da divisão de trabalho na produção capitalista, o operário, assim como o batedor, também procura por meio da sua atividade satisfazer suas necessidades de alimento, vestuário, habitação, mas o seu produto é diferente é o salário, caracterizando, assim, uma dissociação entre o significado e o sentido da ação.

A tecelagem tem(...) para o operário a significação objetiva de tecelagem, a fiação, de fiação. Todavia não é por aí que se caracteriza sua consciência, mas pela relação que existe entre estas significações e o sentido pessoal que têm para ela as suas ações de trabalho. Sabemos que o sentido depende do motivo. Por conseqüência, o sentido da tecelagem ou da fiação para o operário é determinado por aquilo que o incita a tecer ou a fiar. Mas são tais as suas condições de existência que ele não fia ou não tece para corresponder às necessidades da sociedade em fio ou em tecido, mas unicamente pelo salário; é o salário que confere ao fio e ao tecido o seu sentido para o operário que os produziu (...). Com efeito, para o capitalista, o sentido da fiação ou da tecelagem reside no lucro que dela tira, isto é, uma coisa estranha às propriedades do fruto da produção e à sua significação objetiva.

Em seu livro “O Desenvolvimento do Psiquismo”, Leontiev (1978) postula que a alienação é criada pelo desenvolvimento das formas de propriedade e das relações de troca. Na origem, o trabalho do homem não estava separado das

suas condições materiais. O homem encontrava-se em perfeita relação de unidade natural com as condições objetivamente necessárias à vida, mas o desenvolvimento das forças produtivas desagrega, inevitavelmente, esta relação.

A ligação inicial do trabalho à terra, aos instrumentos de trabalho, ao próprio trabalho encontra-se destruída. Finalmente, a grande massa dos produtores transforma-se em operários assalariados cuja única propriedade é a capacidade de trabalhar[...] Para viver, para satisfazer as suas necessidades vitais, vêem-se, portanto coagidos a vender a sua força de trabalho, a alienar o seu trabalho. Sendo o trabalho o conteúdo mais essencial da vida, devem alienar o conteúdo da sua própria vida (Leontiev, 1978, p.129)

Contudo, a alienação não significa simplesmente que qualquer coisa deixou de existir. O trabalho alienado não é um trabalho inexistente para o operário, por certo, há nele um sentido duplo na vida do homem: (1) negativo: porque o trabalho lhe toma uma parte da vida, pois fazer pela vida não é viver. A vida começa para ele onde ele acaba esta atividade (à mesa, em casa, na cama). (2) Positivamente: enquanto meio de atividade, constituindo riqueza técnica para poder efetuar seu trabalho e enquanto condição de enriquecimento (LEONTIEV, 1978)

2.1.3. Psicologia do Trabalho: sobre os saberes e fazeres

A Psicologia surgiu como um campo científico na Europa no final do século XIX e gradativamente a sistematização do estudo dos fenômenos psicológicos possibilitaram a aplicação desse conhecimento em outras áreas, principalmente nas Organizações que estavam em plena expansão neste mesmo período.

Os conceitos da Administração Científica, concebida por Taylor influenciavam, fortemente a atuação dos, então chamados, psicólogos industriais, sendo a seleção e avaliação dos trabalhadores seus principais focos de trabalho, buscando adaptar o indivíduo certo ao lugar certo. (Venturini, 1992 *apud* Rubini 2008 p. 30)

Com o advento da Escola das Relações Humanas, a partir da década de 1940 e de princípios da de 1950, a Psicologia passou a se preocupar com os

"fenômenos socializantes do trabalho". Os trabalhadores, sendo motivados pelo sentimento de pertencerem a um grupo, a uma empresa, e de se sentirem aceitos, poderiam aumentar a produção.

Para fazer o funcionário 'vestir a camisa da empresa' surgiu um número enorme de técnicas motivacionais que se tornaram modismos na administração.[...] As grandes empresas passaram a doar altas somas para universidades, ou, então, criaram fundações próprias para estudar o trabalhador, concentrando, também, enormes esforços para formar uma elite dentro dos moldes da ideologia dos diretores e presidentes (Carmo, 1992 *apud* FREITAS, 2002 p. 21)

A fase/face da atuação da Psicologia nas organizações, então nomeada de Psicologia Organizacional, focou seus interesses na qualidade de vida no trabalho, na cultura e clima nas organizações. Chiavenato (1983 *apud* FREITAS 2002 p. 22) considera que, para mudar as organizações, a única maneira é mudar a cultura, os sistemas dentro dos quais os homens trabalham e vivem. Também é na fase da Psicologia Organizacional que se inicia a era da Qualidade Total, no início dos anos 80, assim, a Psicologia coleciona receitas advindas da Administração para a implementação destes programas nas empresas.

Gradativamente os, então chamados, psicólogos do trabalho, fazem um esforço para iniciar uma atuação na qual obsessão pela produtividade cede lugar a uma compreensão mais próxima do homem que trabalha. Além de estudos voltados à psicopatologia e a psicodinâmica do trabalho, a Psicologia do Trabalho também contempla pesquisas direcionadas subjetividade e trabalho. (RUBINI, 2008)

Cabe, neste item (2.1.3), ressaltar que o Código de Ética Profissional é norteador da atuação de todo o profissional da Psicologia, independente de sua área de atuação. Resumidamente e em termos gerais, o objetivo profissional e propósito de intervenção do psicólogo deve ser: a promoção da liberdade, da igualdade, da dignidade do ser humano, da saúde e da qualidade de vida, eliminação de situação de negligência, exploração, opressão e violência às pessoas e coletividade.

Especificamente, em relação às responsabilidades deste profissional quanto à atuação em organizações, o Código de Ética normatiza que:

Art. 3º - O Psicólogo, para ingressar, associar-se ou permanecer em uma organização, considerará a missão, a filosofia, as políticas, as normas e as práticas nela vigentes e sua compatibilidade com os princípios e regras deste Código.

Parágrafo único: Existindo incompatibilidade, cabe ao psicólogo recusar-se a prestar serviços e, se pertinente, apresentar denúncia ao órgão competente. (Resolução CFP nº 010/05)

2.1.4. Padronizando um trabalho com sentido

Desde meados dos anos 1950, pesquisadores têm buscado, por diferentes metodologias, compreender o significado atribuído ao trabalho. Dentre 1981 e 1983 a equipe de investigação Meaning of Work International Research Team (MOW) passou a se destacar na condução de pesquisas com amostras representativas de diferentes países, com vistas a definir e identificar variáveis que expliquem os significados que os sujeitos atribuem ao seu trabalho.

Para conhecer as diferentes definições do trabalho, os pesquisadores MOW (1987) investigaram mais de 14.700 indivíduos em oito países diferentes. Os resultados demonstram que, mesmo tendo condições para viver confortavelmente, a maioria das pessoas, continuariam a trabalhar, pois o trabalho, tanto ocupa condição de centralidade na identidade pessoal dos trabalhadores, assim como uma identificação com a sociedade.

Morin (2001) realizou uma importante pesquisa de campo utilizando do questionário desenvolvido pelo grupo MOW e entrevista semiestruturada, aplicadas em duas amostras: (1) de estudantes de administração contendo 542 estudantes inscritos na HEC em 1994 dos quais 269 são mulheres e 273, homem com uma média de idade de 20,2; e (2) contendo 75 administradores de médio e alto escalão em empresas de diversos setores, dos quais 36 são do Quebec e 39 da França.

Anterior à apresentação dos dados da pesquisa de campo, a autora menciona como as organizações de trabalho sofrem com o problema de desempenho e da importância de identificá-los e corrigi-los.

O modelo de Hackman e Oldham das “características de emprego” que contribuem para dar sentido ao trabalho também são abordados pela pesquisadora bem como estratégias para estimular o comprometimento baseado nas pesquisas de Emery e Trist, tais como: variedade e desafio, aprendizagem

contínua, margem de manobra e autonomia, reconhecimento e apoio, contribuição social e um futuro desejável.

Tendo em vista o elevado número de participantes estudantes de administração cinco componentes principais de análise foram escolhidos para conhecer as razões que os motivam a trabalhar, sendo eles: (1) Para realizar-se e atualizar seu potencial, (2) Para adquirir segurança e ser autônomo, (3) Para relacionar-se com os outros e ter o sentimento de vinculação, (4) Para prestar um serviço e fazer sua contribuição à sociedade e (5) Para ter um sentido na vida.

O último capítulo do artigo dedica-se ao esclarecimento aos proprietários e empreendedores quanto às possibilidades de reestruturação organizacional para que estes ampliem suas práticas de gestão, a fim de possibilitar um trabalho que tenha sentido os trabalhadores.

Enriquez (1997), afirma que, jamais o indivíduo ocupou um lugar de tanta evidência. A transformação possível de toda pessoa em guerreiro, em esportista, em herói, propõe o contrário: que jamais o indivíduo esteve tão encerrado nas malhas das organizações (em particular das empresas) e tão pouco livre em relação ao seu corpo, ao seu modo de pensar.

Pode-se confirmar tal afirmação de Enriquez, nas sugestões de Emery (1964,1976) e Trist (1978) *apud* Morin (2001 p. 10) quais afirmam que, para estimular o comprometimento daquele que o realiza, o trabalho devem ter algum estímulos:

- (1) Variedade e desafio: o trabalho deve ser razoavelmente exigente – em outros termos que o de resistência física;
- (2) Aprendizagem contínua: o trabalho deve oferecer oportunidades de aprendizagem em uma base regular. Isso permite estimular a necessidade de crescimento pessoal;
- (3) Manobra e autonomia: o trabalho deve invocar a capacidade de decisão da pessoa;
- (4) Reconhecimento e apoio: o trabalho deve ser reconhecido e apoiado pelos outros na organização. Esse aspecto estimula a necessidade de afiliação e vinculação;

(5) Contribuição social que faz sentido: o trabalho deve permitir a união entre o exercício de atividades e suas consequências sociais. Isto contribui à construção da identidade social e protege a dignidade pessoal;

(6) Futuro desejável: o trabalho deve permitir a consideração de um futuro desejável, incluindo atividades de aperfeiçoamento e orientação profissional, isso reconhece a esperança como um direito humano.

2.2. MÉTODO

Caracterizando-se como uma pesquisa de revisão bibliográfica, enquanto etapas metodológicas para sua elaboração, esta pesquisa contou, inicialmente, com a intencionalidade por parte da pesquisadora qual utilizou-se de textos, livros e artigos científicos de acordo com o tema específico.

2.3. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Não foi Marx quem descobriu a existência da mais-valia (mais valor, trabalho excedente), mas foi ele, sem dúvida, quem a definiu de forma a que, através dela, fosse possível explicar as causas da exploração do trabalho na sociedade capitalista.

É sabido que, o capitalismo, surgiu por meio do intercâmbio ou troca de produtos mercadorias, porém a visão de lucro fez com que, o preço da mercadoria no mercado passasse a não mais ser regulado pela necessidade do produtor em adquirir outras mercadorias, mas de forma que possibilitasse o mesmo a obter ainda mais dinheiro do que ele empregou no início do processo de produção. Há um exemplo qual traduz esta ideia de forma clara, qual diz que: a indústria de armas não é movida pela “maldade” de pessoas que não se preocupam com as vidas que serão tiradas com as armas produzidas, assim como a indústria farmacêutica está longe de ser movida pela “bondade” das pessoas preocupadas com as vidas que poderão ser salvas com os remédios

produzidos. A atividade produtiva na sociedade capitalista é essencialmente movida pela lógica econômica de reprodução do capital.

Entretanto, quando a mercadoria em questão passa a ser a força do trabalho do homem, o valor desta no *mercado* vai para além das relações de mercadoria/ preço x trabalho/salário, pois a ruptura entre o sentido e o significado das ações humanas tem como uma de suas consequências o cerceamento do processo de desenvolvimento da personalidade humana, tendo em vista que, ao vender sua força de trabalho e, em decorrência disso, ter o sentido de sua atividade como algo dissociado do conteúdo dessa atividade, o indivíduo acaba distanciando o núcleo de sua personalidade da atividade de trabalho. O trabalho torna-se algo externo e estranho à sua personalidade.

As ideologias da gestão capitalista, desde Taylor, tem por base o desenvolvimento de mecanismos de controle das relações de trabalho a serem utilizados pelos gestores, e cabe aqui, considerar que a trajetória da Psicologia, aplicada ao mundo do trabalho, cresceu respondendo às demandas de tal ambiente fabril.

Necessitando realçar a legitimidade de controle, seja ele econômico, político-ideológico ou psicossocial, a atuação e práticas de Psicologia âmbito organizacional tornam-se, cada vez mais atraentes aos administradores, pois podem ser fortes mediadoras do processo de alienação.

Como aspecto econômico pode-se citar às relações de produção, especialmente aos processos de trabalho. Quanto a prática de controle político-ideológico, a superestrutura construída o sistema de transmissão ideológica nas unidades produtivas possui mecanismos que criam e disseminam os valores organizacionais, tais mecanismos são explícitos valendo-se de jornais internos, quadros murais e treinamentos ou implícitos agindo através de encontros de confraternização, promoções esportivas, associações cooperativas de consumo para os empregados.

O controle o psicossocial diz respeito às relações entre os sujeitos. Alguns programas de desenvolvimentos e qualificações comportamentais operam para a aquisição de habilidades técnicas ligadas ao exercício da função e interiorização de determinados comportamentos necessário a mudança organizacional (censuras institucionais contra o comportamento espontâneos, inadequados à

situação empresarial, bem como para o ensinamento do desempenho de um novo papel - lideranças).

2.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A alienação não é apenas fruto da especialização do trabalho, mas da organização do trabalho dentro do modo de produção capitalista que tenta esconder sua característica de exploração da força de trabalho e nas vãs tentativas de resignificar o trabalho do homem por meio de práticas de gestão.

Cabe ressaltar que, o psicólogo, envolvido nesta teia organizacional também é um trabalhador, qual necessita de um salário e vende sua força de trabalho.

3. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

BARBOSA, Leila M.A.; MANGABEIRA, Wilma C. **A incrível história dos homens e suas relações sociais**. 8 ed. Petrópolis : Vozes, 1989.

CARTES, Omar. **História do Trabalho**. Disponível em http://www.guatimozin.org.br/artigos/hist_trabalho Publicado em 2006. Acesso em 05/11/2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 7ª edição. São Paulo: Camus, 2004.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução n. 10/2005 [Código de Ética Profissional do Psicólogo]. Brasília, 2005. Disponível em http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/codigo_etica.pdf Acesso em: 05/11/11.

ENRIQUEZ, Eugene. **O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica**. Revista de Administração de Empresas. v. 37, n.1, p. 18-29, jan/mar 1997.

FREITAS, S.M.P. A Psicologia no contexto do trabalho: uma análise dos saberes e dos fazeres. Dissertação (Psicologia Social), Pontífca Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

LEONTIEV, A. (1978). O desenvolvimento do psiquismo. São Paulo: Centauro, 2004

MARX, K. **O Capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1983. V.1. Obra originalmente publicada em alemão em 1867.

MORIN, Estelle. **Os Sentidos do Trabalho**. Revista de Administração de Empresas. v. 41, n.3, p. 8-19, jul/set 2001.

RUBINI, L. R. **A identidade do psicólogo do trabalho no contexto do capitalismo flexível**: algumas reflexões. Monografia (Curso de Especialização Psicologia do Trabalho) Departamento de Psicologia, Universidade Federal do Paraná, 2008.

TOLFO, S.R.; PICCININI, V. **Sentidos e significados do trabalho**: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Revista Psicologia & Sociedade, Porto Alegre (RS) v.19, n.1, p.38-46, edição especial 2007.

ZANELLI, J. C. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.