



FACULDADE DE EDUCAÇÃO E MEIO AMBIENTE

BRUNO MATTOS LEAL

**AS CONTRADIÇÕES DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
FRENTE AOS OBJETIVOS DAS EMPRESAS PÓS-MODERNAS: do lucro à
responsabilidade ética**

**ARIQUEMES - RO
2021**

BRUNO MATTOS LEAL

**AS CONTRADIÇÕES DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
FRENTE AOS OBJETIVOS DAS EMPRESAS PÓS-MODERNAS: do lucro à
responsabilidade ética**

Trabalho de Conclusão de Curso para a
obtenção do Grau em Psicologia
apresentado à Faculdade de Educação e
Meio Ambiente - FAEMA.

Orientadora: Profa. Ma. Natalí Máximo dos
Reis

**ARIQUEMES - RO
2021**

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

L435c Leal, Bruno Mattos.

As contradições da atuação do psicólogo organizacional frente aos objetivos das empresas pós-modernas: do lucro à responsabilidade ética. / Bruno Mattos Leal. Ariquemes, RO: Faculdade de Educação e Meio Ambiente, 2021.

48 f.

Orientador: Prof. Ms. Natalí Máximo dos Reis.

Trabalho de Conclusão de Curso – Graduação em Psicologia – Faculdade de Educação e Meio Ambiente, Ariquemes RO, 2021.

1. Psicologia Organizacional. 2. Biopolítica. 3. Ética Profissional. 4. Pós-modernismo. 5. Contradições éticas. I. Título. II. Reis, Natalí Máximo dos.

CDD 150

Bibliotecária Responsável
Herta Maria de Açucena do N. Soeiro
CRB 1114/11

BRUNO MATTOS LEAL

**AS CONTRADIÇÕES DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
FRENTE AOS OBJETIVOS DAS EMPRESAS PÓS-MODERNAS: do lucro à
responsabilidade ética**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Psicologia da Faculdade de Educação e Meio Ambiente como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Banca examinadora

Profa. Orientadora. Ma. Natalí Máximo dos Reis
Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA

Profa. Esp. Tainã Silvério de Oliveira
Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA

Profa. Esp. Kátiuscia Carvalho de Santana
Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA

**ARIQUEMES - RO
2021**

A todos aqueles que atuam em ambientes organizacionais ou que se dedicam ao surgimento de uma sociedade mais justa, igualitária e pautada na ética e no respeito aos direitos humanos.

AGRADECIMENTOS

A Deus, o criador cósmico, base e sustento de todas as coisas, universos, existências e inexistências. Ao Seu Filho Jesus Cristo, Oxalá, Aquele que veio em Seu nome e que junto a Ele co-cria. Aos orixás que me regem nessa encarnação: Iansã, Ogum e São Cosme e São Damião; e todos orixás que regem a vida e o além-túmulo. Aos bons espíritos que me acompanham, me intuem e me guardam em todos os momentos, seja nas aflições ou na alegria.

A minha família Andreia, Miraldo, Bruna, Valdinei, Isabela e Cleriton pelo apoio emocional e material durante toda minha jornada ao longo de minha vida pessoal e acadêmica. Especialmente minha mãe Andreia e meu pai Miraldo pelos conselhos nos momentos onde não via mais saída.

A todos professores que contribuíram direta ou indiretamente para minha formação acadêmica e para a finalização deste trabalho, especialmente minha ilustre orientadora Natalí Máximo dos Reis. Aos meus colegas que me ensinaram tantas coisas, mesmo nas atitudes silenciosas ou palavras elucidativas.

RESUMO

A Psicologia Organizacional, junto com outras ciências organizacionais, se vê perante algumas contradições éticas, visto que, se por um lado deveria fundamentar sua prática em uma atuação ética crítica e resistente, por outro as organizações almejam o lucro e a competição, onde os corpos dos funcionários devem resistir à jornada de trabalho com tudo aquilo que a acompanha: tolerância de baixo salário, exploração da mão de obra, penalizações por não enquadramento da função, formalidade trabalhista, competição, controle de desempenho, entre outras táticas disciplinadoras dos corpos. Neste sentido, esta pesquisa, através de uma abordagem teórica, tem como objetivo analisar as possíveis contradições éticas envolvidas no exercício profissional do psicólogo organizacional nas empresas pós-modernas sob a perspectiva dos conceitos foucaultianos, compreendendo o papel da biopolítica e da disciplina dos corpos veiculadas através do discurso organizacional que sustenta o modelo de produção capitalista. A pesquisa ocorreu através de consultas em livros físicos e eletrônicos, artigos científicos, revistas e periódicos científicos disponíveis nas diversas plataformas eletrônicas disponíveis para consulta; tendo em vista que a pesquisa teórica não exclui alguns elementos presentes na pesquisa bibliográfica. Os resultados da pesquisa proporcionam pensamento crítico sobre o cenário organizacional e a atuação do psicólogo nos ambientes organizacionais, de forma a compreender os poderes e desafios éticos envolvidos na práxis do psicólogo, presente tanto nas normas disciplinares sobre o corpo como no discurso organizacional e social.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional; Biopolítica; Disciplina; Ética.

ABSTRACT

Organizational Psychology, along with other organizational sciences, is faced with some ethical contradictions, since, on the one hand it should base its practice on a critical and resistant ethical performance, on the other hand organizations aim at profit and competition, where bodies of employees must resist the workday with everything that goes with it: tolerance of low wages, exploitation of labor, penalties for not fitting the function, formal work, competition, performance control, among other tactics that discipline the cups. In this sense, this research, through a theoretical approach, aims to analyze the possible ethical contradictions involved in the professional practice of the organizational psychologist in postmodern companies from the perspective of Foucault's concepts, understanding the role of biopolitics and the discipline of conveyed bodies through the organizational discourse that supports the capitalist production model. The research took place through consultations in physical and electronic books, scientific articles, journals and scientific journals available on the various electronic platforms available for consultation; considering that the theoretical research does not exclude some elements present in the bibliographical research. The research results provide critical thinking about the organizational scenario and the psychologist's performance in organizational environments, in order to understand the ethical powers and challenges involved in the psychologist's praxis, present both in the disciplinary norms about the body and in the organizational and social discourse.

Key-words: Organizational Psychology, Biopolitics, Discipline and Ethics

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 OBJETIVOS	12
2.1 OBJETIVO PRIMÁRIO	12
2.2 OBJETIVOS SECUNDÁRIOS	12
3 METODOLOGIA	13
4 AS CONTRADIÇÕES DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL FRENTE AOS OBJETIVOS DAS EMPRESAS PÓS-MODERNAS	15
4.1 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: PERSPECTIVAS TEÓRICAS E PARADIGMÁTICAS	15
4.2 CENÁRIO ORGANIZACIONAL PÓS-MODERNO	20
4.3 O PAPEL DA BIOPOLÍTICA: DO SOCIAL AO ORGANIZACIONAL	25
4.4 ÉTICA DA RESISTÊNCIA E OS DESAFIOS DA PRÁTICA DO PROFISSIONAL PSICÓLOGO FRENTE ÀS CONTRADIÇÕES ÉTICAS DAS EMPRESAS	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXO I – RELATÓRIO ANTIPLÁGIO	48

1 INTRODUÇÃO

A psicologia organizacional é uma disciplina da psicologia que estuda e aplica intervenções nas organizações tendo em vista o contexto social, econômico, político e tecnológico, mudando seus conceitos e formas de atuação conforme essas instâncias. Alguns campos de intervenção do psicólogo organizacional são: pesquisas sobre o comportamento humano no contexto organizacional, análise das atividades ligadas ao trabalho, elaboração de programas de treinamento e desenvolvimento de pessoal, avaliação de desempenho, implementação de política de estágio, desenvolvimento de políticas em saúde ocupacional junto à equipe multiprofissional, recrutamento e seleção de pessoal e implementação e atualização de plano de cargo e salário (BASTOS, GALVÃO-MARTINS, 1990).

A Psicologia Organizacional atualmente busca conciliar as exigências dos meios de produção capitalista com a ética psicológica, cidadania e os direitos humanos. No entanto, por meios sutis como o recrutamento, seleção, treinamento, gestão do conhecimento, gestão de conflitos, avaliação de desempenho, uso de testes de personalidade, dinâmicas de grupo etc, podem comprometer a saúde psicológica dos indivíduos envolvidos, por consistir num processo social no qual a competição e o estudo constante são basilares ao se submeter à uma entrevista de emprego.

Numa seleção de pessoal, por exemplo, muitos saem com sentimento de fracasso, aflitos por um eu que não se encaixou na avaliação daquele psicólogo, com auto exigência de se capacitar mais. Mesmo quando o psicólogo dá explicações claras para a não contratação para o cargo, o indivíduo pode se sentir invadido em sua subjetividade, investigado e julgado, taxado como não coerente e inadequado. Há que se salientar que embora esse exemplo esteja situado na atuação do psicólogo, essa problemática faz parte de toda uma estrutura social que foge do controle do psicólogo, e até mesmo da Psicologia, uma vez que a governamentalidade acontece de forma descentralizada, envolvendo todos os saberes, discursos e práticas para o seu sustento.

O discurso presente nos meios organizacionais legitima as ações das empresas. Tais discursos sustentam o uso de técnicas competitivas e instrumentos de seleção visando distinguir o melhor indivíduo para ocupar um cargo. Em contrapartida, existe a tendência de não haver o questionamento em relação à

validação das ações das organizações. Desta maneira, culpabiliza-se o indivíduo e deixa-se de observar o papel do entrelaçamento social que sustenta a economia capitalista.

Tendo em vista tais contradições, a pergunta-problema para o desenvolvimento desta pesquisa é: quais discursos e teorias que permeiam a prática do psicólogo organizacional que coloca em contradição a ética profissional do psicólogo? Por meio dessa pesquisa, pretende-se analisar as possíveis contradições éticas de sua atuação diante do discurso organizacional das empresas, partindo do pressuposto que estas controlam os corpos para a manutenção do sistema produtivo capitalista, no qual os donos dos meios de produção se sobressaem em relação ao trabalhador, que funciona impulsionado pelo modelo produtivo. Para tanto, é pertinente trazer à reflexão alguns conceitos foucaultianos como o biopoder e a biopolítica dos corpos, tendo em vista que sua crítica sobre o controle dos corpos pode contribuir para uma análise sobre a alienação presente nos processos de trabalho.

Nesse sentido, a pesquisa não pretende apresentar uma nova proposta de Psicologia Organizacional. Sem a pretensão de esgotar a crítica nesse campo, almeja-se problematizar o pensamento norteador das práticas atuais visando a mudança de perspectiva quando se trata da atuação do psicólogo organizacional na realidade pós-moderna. Assim, procurar-se-á chamar a atenção para o fato de que agradar os donos dos meios de produção e sua conquista financeira deveria ser menos importante do que os direitos humanos, a liberdade e a qualidade de saúde física e mental humana.

Outrossim, não se pretende a abordagem exaustiva de autores clássicos e suas teorizações. No entanto, seus conceitos serão visitados de forma direta ou indireta para a compreensão dos processos sociais que intrincam na atuação do psicólogo organizacional na atualidade, discutidos por autores contemporâneos que se embasaram na crítica foucaultiana frente ao discurso presente nas empresas.

Embora Foucault, em seus estudos, não tenha abordado diretamente as questões organizacionais tal como atuação do psicólogo organizacional, problematiza perspectivas intrínsecas ao modelo social capitalista que influencia a abordagem deste profissional. Desta maneira, Foucault pode trazer novas contribuições, permitindo um olhar profundo para questões que perpassam as contradições do mundo do trabalho e a saúde do trabalhador, revelando uma perspectiva ainda pouco vista na academia, uma forma de crítica às contradições éticas da prática do

psicólogo. Foucault reflete sobre a biopolítica e como esta exerce o poder sobre os indivíduos e seus corpos, desejos, pensamentos, bem como nas instituições sociais: escola, família, empresas, hospitais, etc. Por meio de seus pressupostos, é possível vislumbrar o biopoder presente nas relações de trabalho no dia a dia das rotinas em Psicologia Organizacional.

Cabe salientar que existem reflexões críticas promovidas pela Psicologia ligada aos contextos sociais e organizacionais, principalmente a Psicologia Social Crítica do Trabalho. A visão da Psicologia Social Crítica do Trabalho, vertente que se desenvolveu independente da Psicologia Organizacional e contrária às práticas alienantes desta, fornece subsídios à análise e compreensão do estudo em torno dos objetivos do presente trabalho. Acredita-se que ao realizar uma articulação desta área com os pressupostos foucaultianos pode-se expandir as reflexões em torno dos poderes exercidos pelas ciências no comportamento humano.

Ao apresentar a crítica das contradições éticas reconhece-se antes a luta por parte da Psicologia visando a emancipação do indivíduo em pesquisas e novas reflexões, que, no entanto, ainda é dificultada ao se deparar com a realidade das organizações pós-modernas, guiadas pelo ideal capitalista. Assim, importa pensar a atuação do psicólogo organizacional ao compreender o processo ao qual sua prática está inserida, englobando questões políticas, sociais, econômicas, legislativas e ideológicas. Ademais, a pesquisa possui relevância acadêmica também por somar com as novas perspectivas críticas em Psicologia, ao proceder uma análise das práticas psicológicas em ambientes organizacionais dentro de uma perspectiva foucaultiana.

A pesquisa que ora se apresenta também tem relevância social, uma vez que critica o discurso alienante que sustenta a sociedade sobre a perspectiva do controle dos corpos. Falar sobre isso também é falar de saúde mental no ambiente de trabalho, favorecendo a mudança de paradigmas muitas vezes inquestionáveis. A história humana fornece exemplos de mudanças positivas que ocorreram conforme foram surgindo as críticas aos modelos sociais vigentes de cada época.

O texto foi organizado em quatro seções: a primeira dá início às discussões apresentando o campo da psicologia organizacional; a segunda traz à reflexão o cenário organizacional atual; a terceira insere os conceitos foucaultianos e suas contribuições para a crítica; e, por fim, a quarta seção discute as contradições éticas.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO PRIMÁRIO

Analisar as possíveis contradições éticas envolvidas no exercício profissional do psicólogo organizacional nas empresas pós-modernas à luz dos conceitos foucaultianos.

2.2 OBJETIVOS SECUNDÁRIOS

Descrever as formas de poder nas práticas rotineiras em Psicologia Organizacional;

Descrever como a rotina produtiva pode comprometer a saúde do trabalhador e sua subjetividade;

Relacionar o discurso social e empresarial frente às necessidades básicas de sobrevivência;

Discutir o papel do biopoder e sua forma de atuação no discurso social que sustenta esse processo de alienação;

Analisar o caráter ético de tais práticas perante os direitos humanos e a ética profissional sob uma perspectiva crítica da ética.

3 METODOLOGIA

A monografia foi realizada por meio da pesquisa teórica, através de consultas em livros físicos e eletrônicos, artigos científicos, revistas e periódicos científicos disponíveis nas diversas plataformas eletrônicas disponíveis para consulta (Scielo, Pepsic, Repositório Institucional da Universidade de São Paulo, entre outros).

A pesquisa teórica objetiva reconstruir teorias, quadros de referência, condições explicativas da realidade, ideias, conceitos, polêmicas e ideologias para o aprimoramento da teoria. Desta maneira, são pesquisas teóricas aquelas que buscam discutir e refletir questões que não são apresentadas na literatura corrente, podendo acrescentar à reflexão atual, fornecendo novos parâmetros de percepção. Embora esse tipo de pesquisa não implique em intervenções na realidade, tais intervenções são possibilitadas quando as reflexões trazidas na pesquisa preparam o campo para intervenções orientadas para a mudança (BAFFI, 2010).

Demo (1985) considera importante alguns procedimentos para a formação de quadros de referência em pesquisa teórica: domínio dos clássicos de uma disciplina e da bibliografia fundamental, visão crítica e capacidade teórica própria. O pesquisador se movimenta nos quadros de referência, sendo que o domínio dos clássicos e bibliografia fundamental não deve ser entendido de uma maneira submissa e passiva; ao contrário, é necessário que o pesquisador reflita, faça diálogos e críticas em direção à reconstrução e formulação de novas ideias discordantes ou complementares.

Nesse sentido, o quadro de referência foi construído em torno da crítica à Psicologia Organizacional frente às contradições éticas e direitos humanos na atuação do psicólogo nas empresas, já amplamente discutida na literatura da Psicologia Social Crítica do Trabalho. No entanto, esta pesquisa busca complementar a crítica corrente com as contribuições de Michel Foucault, por meio da reflexão de seus conceitos aplicados à realidade pós-moderna da atuação do psicólogo organizacional, uma vez que Foucault não analisou a atuação do psicólogo organizacional diretamente.

Essa modalidade de pesquisa não exclui a necessidade de elementos de outros tipos de pesquisa, como a bibliográfica ou revisão literária. A revisão da literatura compreende um processo de procura, análise e descrição do corpo de conhecimento que traga respostas diante de uma pergunta específica. O próprio nome “literatura” diz respeito aos materiais de relevância ao tema: livros, artigos de

periódicos ou de jornais, registros históricos, teses, dissertações, relatórios governamentais, entre outros (UNESP, 2015).

Embora algumas obras consultadas fossem estrangeiras, foram utilizadas suas versões publicadas em língua portuguesa, assim como os periódicos e artigos. Sendo que para a pesquisa foram usados descritores em língua portuguesa como: Foucault, biopoder, biopolítica, capitalismo, pós-modernidade, psicologia organizacional, psicologia do trabalho, Código de Ética do Psicólogo (Resolução CFP nº 010/05), direitos humanos, consumo, seleção de pessoal, recrutamento, instrumentos psicológicos, testes psicológicos, gestão de recursos humanos, gestão de conflitos, gestão do conhecimento, avaliação de desempenho, saúde do trabalhador e ambiente organizacional. Serão excluídas bibliografias que abordam temáticas iguais, sem apresentar ideia divergente ou nova acerca do tema.

Para a construção teórica da pesquisa, visando identificar e discutir as temáticas propostas nos objetivos, recorreu-se à literatura foucaultiana que analisa a biopolítica, a governamentalidade e o biopoder; além disso, buscou-se na literatura científica atual críticas ao sistema social e econômico pós-moderno realizadas sobre a perspectiva dos conceitos foucaultianos, nas quais se discute o papel do discurso organizacional em torno do controle dos corpos nas rotinas de trabalho. Também recorreu-se ao Código de Ética do Psicólogo de 2005, à Declaração Universal dos Direitos Humanos e bibliografias que discutem as contradições éticas do psicólogo nos ambientes organizacionais sob a ótica dos conceitos foucaultianos.

As etapas seguidas para a seleção de informações pertinentes à produção da pesquisa foram: 1) levantamento bibliográfico a partir da leitura crítica e seletiva de livros, ensaios e artigos que compuseram o marco teórico do projeto; 2) leitura crítica e seletiva; 3) descarte de bibliografias que não se enquadram nos objetivos da pesquisa, por não abordar a temática no contexto da pesquisa; 4) recorte e seleção dos trechos que dizem respeito ao marco teórico da pesquisa. Para o tratamento dos dados para a produção observou-se as seguintes etapas: 1) organização do material selecionado em categorias de informação: psicologia organizacional, crítica foucaultiana e ética; 2) criação de tópicos pertinentes aos objetivos da pesquisa, de forma que um sucede e complementa o outro; 3) produção de dados parciais a serem revisados pela orientadora.

4 AS CONTRADIÇÕES DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL FRENTE AOS OBJETIVOS DAS EMPRESAS PÓS-MODERNAS

4.1 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: PERSPECTIVAS TEÓRICAS E PARADIGMÁTICAS

O surgimento da Psicologia Organizacional se deu em um contexto político, social e econômico de mudanças significativas no mercado de trabalho. No início surgiu como psicologia industrial, tendo como objetivo principal adequar o trabalhador no posto de trabalho ideal conforme as características de personalidade de cada um; posteriormente, como psicologia organizacional, o foco está na ampliação do mercado de trabalho, através dos seguintes subcampos de atuação: administração de pessoal, qualificação e desenvolvimento, comportamento organizacional, condições e higiene de trabalho, relações de trabalho e mudança organizacional (SILVA; TOLFO, 2014).

A Psicologia Organizacional, grande aliada da Administração, favorece a alienação de indivíduos orientados para a ética capitalista (TEIXEIRA, 2010), cujos corpos devem resistir os desejos primitivos e enfrentar a jornada de trabalho com tudo aquilo que a acompanha: tolerância de baixo salário, exploração da mão de obra, penalizações por não enquadramento da função, formalidade trabalhista, entre outros.

O capitalismo é o sistema econômico baseado nas lutas de classes, no qual os proletários vendem sua força produtiva para os donos dos meios de produção, os burgueses. Antes desta exploração da mão de obra, nos primórdios do capitalismo, em meados do século XV, onde não existia ideia de produção em grandes quantidades, a manufatura ocorria diretamente nos comércios, o que não centralizava a produção (CORREIA, 2007).

Com o advento da indústria e a conseqüente mudança nos modelos de produção, que centralizaram e agilizaram os meios de produção, o trabalhador perdeu a liberdade sobre aquilo que diz respeito a si mesmo, o trabalho (ANTUNES, 2013). Esse passa a ser vendido e pertencente aos donos das grandes máquinas industriais, cuja produção ocorre de forma rápida e aprimorada.

É neste contexto da história do capitalismo que o discurso toma forma e as escolhas se restringem a uma moralidade econômica: para sobreviver o indivíduo

deve se sujeitar a toda uma organização de controle dos corpos, que devem ser docilizados e preparados para atender a demanda do sistema capitalista (MOTTA, ALCADIPANI, 2004). “Essa moralização pode ser compreendida como a produção de indivíduos mais afinados com as crenças e os valores da sociedade burguesa e, portanto, mais disponíveis para o trabalho” (SARAIVA, 2014, p. 144). Tal moralidade vai desde a educação informal ao conhecimento científico, por vezes modificado para acompanhar a lógica técnica do capital (CUNHA, 2014). Este conhecimento, chamado de capitalismo cognitivo por Saraiva (2014), passa a ser crucial quando a empresa recruta e seleciona novos trabalhadores, o que exige constante aprimoramento do conhecimento e mudanças comportamentais para conseguir uma vaga no mercado de trabalho.

O resultado disso são jornadas densas e, na maioria das vezes, inflexíveis, o que faz o trabalhador ser visto como máquina a realizar tarefas sem questionar e sem sentir. O sentir aqui se refere à desvinculação da emoção do profissionalismo. Além disso, têm-se os diversos cenários de salário insatisfatório e exploração do trabalhador.

A vigilância, discutida por Foucault sobre as sociedades do século XVIII e meados do século XIX, ainda ocorre nas sociedades pós-modernas de forma contínua e exaustiva de maneira que influencia a subjetividade daqueles que são submetidos a tais práticas. A Psicologia contribuiu para esse processo, como ressaltam Prado Filho, Geraldini e Cardoso Filho (2014, p. 129): “(...) as práticas de vigilância são precursoras das técnicas e métodos psicológicos de observação e registro, amplamente utilizados em diversos domínios desta disciplina”. Segundo os autores citados, o desenvolvimento das técnicas de exame também se deu pela Psicologia, que “encontra-se, ainda, intimamente implicado com procedimentos de registro da individualidade e documentação de cada caso” (p. 130). Desta forma, a individualidade é normatizada e a subjetividade se constrói conforme as exigências da norma.

O caráter disciplinar das práticas psicológicas, consideradas tecnologia política (PRADO FILHO, 2005), mostra suas interações com as questões políticas da norma, que se configuram no processo de normatização. Prado Filho, Geraldini e Cardoso Filho (2014, p. 130-131) explicam os primórdios desse processo:

A psicologia irá ingressar nessa 'moderna cruzada de normatização' ao longo do século XX, quando, juntamente com as técnicas de exame, virá aprimorar o saber sobre a individualidade pela aplicação de critérios de comparação, afirmando e ampliando e as possibilidades de regulação das condutas dos indivíduos, prestando-se ainda à recondução terapêutica dos desviantes à faixa de normalidade. Este compromisso biopolítico fundamental com certo governo da vida e das condutas por uma gestão da/pela normalidade caracteriza a Psicologia como disciplina da norma.

A Psicologia como disciplina da norma ainda impera nas práticas atuais do psicólogo organizacional, tendo seu início na Psicologia Industrial quando buscava adequar o pessoal conforme as características exigidas por cada cargo. O mesmo ainda ocorre em recrutamento e seleção, no qual a pessoa ideal para o cargo é escolhida com base em um critério normativo, por vezes, rigoroso.

Nessa perspectiva, Ferreira, Monteiro e Affonso (2009) consideram três fases na Psicologia Organizacional de vinculação do indivíduo ao trabalho. Essas fases, por sua vez, correspondem às do surgimento da Psicologia Organizacional no Brasil em meados da década de 1930 descritas por Lima, Costa e Yamamoto (2011).

A primeira fase foi considerada psicologia de pessoal ou industrial, atuando junto aos profissionais de Recursos Humanos em processos como recrutamento e seleção, aplicação de testes, avaliação de desempenho e análise de cargos, realizando colocações profissionais (LIMA, COSTA, YAMAMOTO, 2011). Ferreira, Monteiro e Affonso (2009) consideram essa fase como "disciplinar", considerando que as intervenções ocorriam no sentido de melhor adaptar o indivíduo às atividades exigidas pelo cargo, o que inscreve no sujeito as normativas daquela instituição.

A segunda fase é a da psicologia organizacional, que exploraria as influências que cada indivíduo recebe do grupo, focando seus interesses na qualidade de vida no trabalho, na cultura e no clima nas organizações (KRUMM, 2005). Aqui há exigência de vínculo pessoal com a organização, onde o trabalho em si deve ser prazeroso e produtivo para a vida profissional e pessoal do indivíduo, produzindo identificações e subjetivações de personalidades (ANTUNES, 2013).

A ergonomia ou Psicologia do Trabalho correspondente à terceira fase, tenta adequar o ambiente físico ao indivíduo, para que passe mais tempo trabalhando com o mínimo de riscos, facilitando para o capitalismo explorar a mão de obra dos trabalhadores sem que estes percebam os grandes impactos (LIMA, COSTA, YAMAMOTO, 2011). Em outros casos, o trabalhador é violentado explicitamente e, mesmo assim, se submete por questões de sobrevivência.

Em todas as fases há a tentativa de controle dos recursos humanos para a melhora do lucro, até mesmo a Psicologia do Trabalho, quando se alia à Psicologia Organizacional, uma vez que o clinicismo psicológico, influenciado pela psicopatologia médica-psiquiátrica, está fortemente presente nas práticas dos psicólogos (LIMA, COSTA, YAMAMOTO, 2011). Desta forma, através do discurso biopolítico dos corpos, os indivíduos são regulados de tal maneira que a sua saúde mental na organização é definida de acordo com sua adequação ou não adequação das normas da organização.

Embora, no Brasil, existam diversas posições teóricas em relação ao trabalho humano, com frequência tais posições se reúnem em uma única área no mundo acadêmico e profissional como Psicologia Organizacional e do Trabalho. No entanto esse agrupamento é simplório e não abrange as diferenças tão nítidas entre duas vertentes que caminham para sentidos, muitas vezes, opostos: se a Psicologia Organizacional se alia à gerência e suas exigências advindas do modelo capitalista, a Psicologia Social Crítica do Trabalho traz reflexões sobre ética, direitos humanos e qualidade de vida (BERNARDO *et al*, 2017).

Desde o seu surgimento, as publicações científicas da Psicologia Organizacional focaram questões como seleção de pessoal e o controle do comportamento organizacional que favorece o empregador, não se preocupando com problemas éticos na atuação do psicólogo (SPINK, 1996).

Aliados à Escola de Relações Humanas, alguns autores em Psicologia do Trabalho, seguidores de Elton Mayo, buscaram a criação de uma Psicologia que resgatasse o lado humano no trabalho. No entanto, essa humanização desconsiderou as consequências da atividade laboral sobre os trabalhadores. A proposta de tais autores resumia-se a aplicação de técnicas que tornassem as relações mais dóceis no local de trabalho e suas motivações, sem mudar o ambiente físico e os processos organizacionais adjacentes (BERNARDO *et al*, 2017).

As Relações Humanas em Mayo e seus seguidores trazem uma aparência diferente da repressão exibida da época, contudo, com a pretensão de suavizar e dissimular as coerções atreladas às formas de estruturar e gerenciar o trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011). Desta forma, a Escola de Relações Humanas, fundada por Mayo, busca apenas uma alteração nas táticas da gerência em vez de alguma mudança fundamental nos objetivos trabalhistas (HUCZYNSKI, 1993).

Apesar dos avanços em conceitos organizacionais e na Psicologia Social Crítica do Trabalho, ainda é possível observar nas organizações que as modificações nas relações de trabalho ainda ocorrem no sentido de mudar as motivações do trabalhador sem envolver alterações nas metas produtivas almeçadas pelas empresas, bem como a assimetria de poder entre gerência e trabalhadores (PADILHA, 2010).

A Psicologia Social Crítica do Trabalho tem seu desenvolvimento e independência acadêmica a partir da década de 1980 com as intensas críticas à Psicologia Organizacional (FIGUEIREDO, 1989). Expressiva quantidade numérica de estudos críticos de psicólogos sociais sobre a temática trabalhista ganharam voz (BERNARDO *et al*, 2017), buscando recorrer

a uma psicologia que incorpore questões relativas à constituição dos sujeitos sociais, a partir de uma compreensão que permita reconhecer o papel do contexto na conformação de relações, de visões de mundo, de criação de estratégias e táticas que fazem os 'modos de andar a vida', como nos fala Canguilhem (SOTO; OLIVEIRA, 1998, p. 7).

Desta maneira, enquanto a Psicologia Organizacional surgiu frente às exigências industriais e nelas se manteve quando buscou corresponder às demandas externas pela gestão de empresas, a Psicologia Social Crítica do Trabalho se originou em uma época em que os preceitos capitalistas foram criticados fortemente. Nesta perspectiva, os pesquisadores percebem o trabalho a partir da vivência dos trabalhadores, se envolvendo com suas lutas, desde o enfrentamento do desemprego à negociação em favor da saúde dos trabalhadores (BERNARDO *et al*, 2017).

O psicólogo do trabalho, quando encara as empresas como parte de um processo sociocultural e histórico que veio se aprimorando na maneira de controlar os indivíduos para a produção, prima pela liberdade desprendida do mínimo processo de alienação possível dos envolvidos. Se por um lado este profissional, aliado à crítica social trabalhista, poderá promover a emancipação, por outro, o psicólogo organizacional se vê frente às contradições presentes na sua prática, não sendo neutra e independente, uma vez que está inserida e associada a outros saberes e à governamentalidade política do estado.

A prática do psicólogo organizacional, desta forma, fica condicionada às intenções dos donos dos meios de produção. Sua atuação é restringida ao compromisso estabelecido com a empresa. Nesse ponto, a psicologia organizacional, por força do modelo produtivo, adapta seus conceitos de saúde e bem-estar dirigido mais aos trabalhadores do que a empresa. O colaborador saudável é aquele que lida

da melhor forma com a empresa, de forma que o *status* dessa deve ser mantido e estar acima dos demais valores. As interações entre o capitalismo e as ciências são visíveis quando se observa que as produções em Psicologia Organizacional estão voltadas mais para a técnica do que para a emancipação do trabalhador (CUNHA, 2014).

4.2 CENÁRIO ORGANIZACIONAL PÓS-MODERNO

A crença do consumo é de tal forma inserida no cotidiano das pessoas que se torna premissa para “ser alguém na vida”. Desta forma, o poder está nos domínios daqueles que mais obtém consumidores: as grandes empresas e corporações privadas que controlam as autoridades governamentais (VIEIRA; HELOANI, 2015).

Quanto mais o mercado se movimenta, mais as pessoas consomem e precisam trabalhar para manter seu consumo. Deste modo, existe a contradição do limite dos interesses individuais e coletivos visando o lucro econômico. Isso engendra um processo de poder político, direitos fundamentais e toda uma estrutura social desigualitária (CASTRO, 2015).

Muita coisa é permitida, inclusive, violências são justificadas, tendo em vista que estas ocorrem de modo sutil por meio do discurso e da sedução pela verdade inserida nas ciências. “Neste contexto, opera o discurso organizacional como um instrumento de gestão, capaz de subsidiar o alcance dos objetivos, por meio do envolvimento dos que trabalham” (VIEIRA; HELOANI, 2015, p. 102). E esses objetivos são possíveis pois muitos disputam excessivamente por um lugar na realidade do trabalho e do consumo.

Nesta realidade, o sentido de valor está condicionado à capacidade de consumir e o status social advém do posto ocupado nas funções trabalhistas. Quem não se encaixa neste parâmetro tem sua exclusão de forma imediata, tanto dos postos de trabalho como das relações afetivas que funcionam sobre as verdades pregadas pelo modelo de produção capitalista pós-moderno. Esse mecanismo do status social é uma forma de controle que leva o indivíduo à servidão voluntária, presente em “situações encontradas nas empresas e demais organizações, relacionadas à pessoa

que se submete ao poder de outra, visando fugir ou mesmo se aproveitar de algo que possa livrá-la de sofrimento” (CALGARO, 2013, p. 391-392).

A servidão voluntária ocorre à medida que os funcionários são coagidos a aceitar a realidade organizacional sob pena de serem demitidos, muitas vezes um ambiente precário e não ergonômico. Servir voluntariamente a governamentalidade presente nas ações organizacionais pode ocorrer de várias formas: pelo hábito, em que não se questiona por ter se acostumado; a crença na figura autoritária do líder, que representa a força organizacional sendo exercida por meio daquela figura; e envolver o dominado na estrutura de dominação, como por exemplo, um líder que já esteja dominado e sendo usado em favor da manutenção do sistema, sustentando uma pirâmide social de governo, na qual toda a sociedade é envolvida, dominada e utilizada a favor da manutenção dessa servidão (BOÉTIE, 2006).

As consequências psíquicas são notáveis nos indivíduos que vivenciam tal realidade, aumentando a auto exigência, o sentimento de desvalorização e as consequentes patologias associadas, como: estresse pós-traumático, episódios depressivos, transtornos relacionados ao sono, síndrome de *Burnout*, esgotamento profissional, demência, transtornos relacionados ao uso de substâncias psicoativas, transtornos cognitivos e de personalidade (RODRIGUES; CALHEIROS, 2019).

A incerteza circula no dia a dia dos trabalhadores, forçando-os a serem assentados à forma e fôrma criadas e sustentadas pelo sistema (VIEIRA; HELOANI, 2015). Além dessa insegurança com relação a empresa, os laços afetivos com os colegas de trabalho ficam comprometidos, uma vez que a desconfiança ronda suas relações, além da frequente perda dos colegas, muitas vezes sem justificativas justas e coerentes. Desta maneira, essas relações são construídas e destruídas sobre a ótica utilitarista e da superficialidade das relações.

Estas relações interpessoais superficiais representam o cinismo, um dos instrumentos admissíveis nas novas gestões, onde prevalece a concorrência e pouco afeto entre os trabalhadores. Isso é realizado de maneira a implantar o medo, impedindo relações saudáveis pautadas na cooperação e solidariedade (REIS, 2019).

Todas as relações são convenientes e encerram visando o acúmulo de conhecimento, dinheiro, experiência e currículo para o próximo processo seletivo, e nesse contexto, é possível ver a colaboração da Psicologia Organizacional em tais processos seletivos. Ela, junto com a Pedagogia Empresarial, legitima "um discurso

organizacional, que dissimula o controle e diversos tipos de violência no trabalho” (VIEIRA; HELOANI, 2015, p. 105). O treinamento e desenvolvimento de pessoal, dirigido por essas disciplinas nas organizações, camufla o acirramento da competitividade e a necessidade de atualização constante sobre a prerrogativa do medo.

A Pedagogia Empresarial é uma disciplina que surgiu objetivando atuar “com estratégias e metodologias para buscar informações, conhecimentos e realizações de objetivos previamente definidos, tendo como resultado o melhor aprimoramento, a qualificação profissional e pessoal dos funcionários” (OLIVEIRA, 2012, p. 1). Se por um lado essa disciplina impulsiona o desenvolvimento pessoal do trabalhador, por outro ele será visto como mercadoria mais cara e necessária aos meios de produção. Oliveira (2012, p. 2) afirma que:

Esse novo cenário da educação se abriu no século XXI com novas perspectivas para o profissional que se insere no mercado de trabalho, sobre diversas abrangências, como mostra a própria sociedade, que vive um momento particular de discussões sobre neoliberalismo, educação on-line, enfim, uma nova estrutura se firma na sociedade a qual exige profissionais cada vez mais qualificados e preparados para atuar neste cenário competitivo.

O trecho citado anteriormente evoca a necessidade de refletir sobre o papel do discurso na reprodução e validação de paradigmas na literatura científica: textos em anais de eventos, periódicos, livros e matérias de jornais. Tal papel se vê veiculado no trecho acima, que faz parte de uma publicação que defende a Pedagogia Organizacional a favor da competitividade como instrumento de desenvolvimento organizacional, quando Oliveira (2012) valida o fato da sociedade estar organizada de um modo que é exigido a qualificação abundante dos profissionais, umas das características marcantes do capitalismo pós-moderno. Mediante o exposto, Oliveira (2012) reproduziu e assumiu seu papel a favor do sistema capitalista de produção. Esse cenário tem se tornado comum nas ciências organizacionais.

O discurso organizacional é um importante aliado das resoluções de conflitos, muitas vezes fruto da resistência de alguns perante os abusos sofridos por parte da organização (RISSI *et al*, 2016). Sua resistência deve ser barrada e o psicólogo entra em cena para que aquele indivíduo se culpe até o ponto de resolver sua situação conflitante nas relações interpessoais com colegas, diretores e organização; muitas

vezes evitando olhar para raiz do surgimento de tais conflitos (carga horário de trabalho, exigências, condições ergonômicas, espaço físico e psicológico, etc.).

O discurso alienante sempre sucede uma ideologia que está nas entrelinhas dos acontecimentos e do desejo de seduzir e angariar adeptos. A ideologia é sutil e não se mostra por completo, caso contrário explicitar a mensagem revelaria as intenções vestidas de dominação e violência, “o discurso ideológico se sustenta, justamente, porque não pode dizer até o fim aquilo que pretende dizer” (ROCHA, 2013, p. 127). Mesmo quando a violência não é camuflada, há uma manipulação no sentido de apresentá-la como um troféu, onde os indivíduos que resistem à violência são considerados como super-heróis, uma forma defensiva de tolerar as exigências abusivas do mercado.

“Designar aqui o caráter ideológico da gestão é mostrar que, por trás dos instrumentos, dos procedimentos, dos dispositivos de informação e de comunicação encontra-se em ação certa visão de mundo e um sistema de crenças” (GAULEJAC, 2007, p. 65). O autor discorre sobre esse processo, em que a ideologia se veste de racional e neutra quando na verdade está apenas mascarando suas artimanhas de dominação.

Surge então o conceito de organização sedutora (FREITAS, 1999), quando as ações organizacionais usam o prazer como instrumento, fazendo dele uma ferramenta estratégica para envolver o sujeito visando alavancar a produtividade. Esse processo ocorre de forma dissimulada, ocultando a exploração inerente, apresentando a mesma como oportunidade e desenvolvimento de carreira.

O jogo sedutor também pode ser encontrado nas organizações através da gestão de pessoas, utilizando-se de um jogo sedutor que convida o trabalhador a se render de corpo e espírito à dinâmica organizacional e trabalhista (SIQUEIRA; MENDES, 2009).

Deste modo, o poder das organizações se torna uma doutrina que procura adesão voluntária de fiéis, para se dedicarem integralmente à liturgia organizacional pelo trabalho em nome do progresso, conforto, consumo e bem-estar. E para isso, em nome de uma causa, entregam sacrifícios pessoais, a renúncia da vida pessoal, estar presente na vida familiar, alimentação adequada e prática de esportes (PAGÉS *et al*, 2008).

Se por um lado há nas ciências o ocultamento da realidade por meio do discurso científico, por outro, nas organizações isso nem sempre acontece. “As

organizações da atualidade muitas vezes não fazem questão de esconder suas intenções. Revela, em muitos casos, um lado mais perverso, naturalizando um discurso da violência" (VIEIRA; HELOANI, 2015, p. 110). A violência deixa seu caráter antiético e passa a ser considerada como normal, isto é, aqueles que não a suportam são enquadrados como disfuncionais e inaptos a continuar admitidos em suas funções.

Com isso, as organizações da atualidade são uma mistura de razão e paixão, ora ilude, seduz e engana; ora obriga o indivíduo a se conformar com demissões injustificadas (ENRIQUEZ, 2008). "(...) A empresa diz de forma direta, e também de forma subliminar, o quão descartável é o indivíduo, tanto nos níveis mais baixos quanto mais altos da hierarquia" (p. 191). E, na maioria das vezes, isso ocorre sem que sequer a empresa seja questionada.

Nesse espaço organizacional, como ressalta Vieira e Heloani (2015), não há espaço para fracoss, todos precisam mostrar força o tempo inteiro, e saber como lidar com adversidades. Por conseguinte, o trabalho do psicólogo organizacional se faz crucial através da gestão de pessoas e de conflitos, além do uso de outros métodos visando atingir a desmotivação e a baixa produtividade.

Essa necessidade excessiva de controlar mostra o quanto tem se colocado o ser humano à disposição do modelo produtivo capitalista, e não o contrário. Esse processo tem sido chamado de racionalidade instrumental. Sobre isso, muito bem esclarecem Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012, p. 202):

A racionalidade instrumental está pautada no cálculo utilitário das consequências, na busca do êxito econômico e do poder, ou seja, supõe-se que as ações das pessoas sejam direcionadas, basicamente, por incentivos econômicos, motivos utilitaristas, pelo alcance de maior ganho financeiro e de poder.

No trabalho o indivíduo bloqueia parte de seu pensamento, deixando a capacidade de raciocinar e imaginar para outras esferas distantes da densa rotina trabalhista. Nela, quando solicitado uma missão ou meta, o que importa é o cumprimento sem questionar (VIEIRA; HELOANI, 2015).

Esse cenário visa impedir que a criticidade opere nesses ambientes de forma a dissolver e enfraquecer o coletivo de trabalho (PÉRRILEUX, 2013), uma vez que "a competição exagerada, a avaliação de desempenho individualizada e a banalização de métodos perversos de gestão impedem a formação desse coletivo, no qual os

sentimentos de coleguismo e de fraternidade ficam ameaçados" (VIEIRA; HELOANI, 2015, p.114). Os interesses individuais do mercado produtivo suplantam os interesses coletivos de igualdade, fraternidade e liberdade.

A subjetividade, desta maneira, está condicionada às tecnologias de poder, sendo a biopolítica um dos instrumentos da governamentalidade política (MARTINS, JUNIOR, 2013), que ocorre além do campo organizacional, na base da estrutura social sobre o comando do estado, onde os ambientes organizacionais podem representar uma das instâncias de reprodução e veiculação dos mecanismos de poder.

4.3 O PAPEL DA BIOPOLÍTICA: DO SOCIAL AO ORGANIZACIONAL

O discurso disciplinar se produz e reproduz em cada indivíduo imerso nas sociedades do capital, sendo basilar no processo de subjetivação do sujeito. Para sobreviver, os indivíduos são educados para terem corpos dóceis, uma forma de domínio impregnado na cultura do homem civilizado, como vai ressaltar Foucault ao falar sobre os dispositivos de poder (FOUCAULT, 1999).

A biopolítica, presente nos discursos das ciências organizacionais, faz o indivíduo se adequar a certas lógicas contrárias ao pensamento crítico, colaborando com a reprodução de um discurso produtivo que possui valia junto às ciências positivas, disfarçadas de roupagem emancipatória desde o movimento iluminista. O iluminismo emancipou os corpos da supremacia religiosa e os prendeu à lógica capitalista, que implica num controle incansável da natureza, dos corpos, da cultura (TOMMASELLI, 2014).

Esse modo de pensar, ao adentrar no discurso, alcança todos os âmbitos da sociedade: escola, hospital, trabalho, produção de conhecimento, instituições familiares (PRADO FILHO, GERALDINI, CARDOSO FILHO, 2014). É como defende Foucault (1988) no início das primeiras raízes do capitalismo moderno: o poder disciplinar presente nas instituições era focado no corpo do indivíduo, sendo adestrado até ser tornar mais dócil nas suas relações trabalhistas, permitindo maior inserção em sistemas de controle que reduzem o custo de produção e rende lucro aos beneficiados. Esse processo de subjetivação se inicia na escola, onde o aluno é ensinado e preparado para o mercado de trabalho, construindo uma imagem de bom aluno ou mau aluno (CORDEIRO; DONADUZZI; SCHLINDWEIN, 2008).

Cordeiro, Donaduzzi e Schlindwein (2008) desenvolveram um panorama sobre as representações sociais do “bom aluno”. Algumas características do bom aluno seriam: "boa aprendizagem [...], caprichoso, inteligente, ativo, com ritmo rápido e apoiado pela família" (p. 158). Em contrapartida, a representação social em torno do “mau aluno”, mesmo que esse termo não seja explicitado no ambiente escolar, são: "dificuldade de aprendizagem: disperso, dependente, com dificuldade de comunicação, com dificuldade de coordenação motora, isolando-se, tímido, com ritmo lento, sem apoio familiar, com problemas familiares" (p. 158). Os autores fazem uma correlação entre a percepção dos professores de bom aluno e o sucesso no mercado de trabalho, ou seja, "existe, para os professores, uma estreita relação entre sucesso na escola e sucesso na vida e no trabalho" (p. 155). É importante esta percepção para o entendimento da forma como o discurso vai adestrando os corpos desde as primeiras interações do sujeito com o meio social, que passa a ser reproduzido e encarado como verdade.

Esse conceito de adestramento do corpo se ampliou algum tempo depois de ser concebido através da identificação do poder segurança (poder legal e controle disciplinar), aliado ao discurso produtivo e fluidez da verdade, adentra através do controle social, principalmente voltado para as indústrias e comércio. Agora o principal alvo é a família, as estatísticas, a população, isto é, quais práticas o governo pode usar para conquistar a obediência do povo, sem o uso do poder disciplinar exibível (ARAÚJO, 2009).

Segundo Araújo (2009), o estado cria formas de aprisionar a realidade das pessoas em verdades criadas e sustentadas no imaginário coletivo, principalmente pelo discurso. Por exemplo, nas sociedades capitalistas os indivíduos não conseguem se perceber fora desse sistema, pois a alienação foi bem articulada para isso. Dentro dessa realidade está a Psicologia Organizacional: chegar atrasado no trabalho; se entregar à doença; cansar das normas abusivas da empresa por falta de motivação. Esses são alguns dos diversos pontos ocultados pelo saber psicológico nesse campo, mesmo que de forma sutil e movido por boas intenções.

A resistência contra o exercício do poder fica cada vez mais difícil, pois a cada dia o mesmo se sutaliza no discurso, nas ciências e nas práticas organizacionais. Prado Filho, Geraldini e Cardoso Filho (2014) identificam esse poder em modalidades diferentes de exercício: sociedade disciplinar (início do século XVII a meados do século XVIII, pela difusão do poder disciplinar), sociedade de vigilância (segunda

metade do século XVIII a meados do século XIX, no qual observou-se cada passo que um indivíduo e a sociedade dava), sociedade de segurança (segunda metade do século XIX a meados do século XX, predominando a problematização da segurança em amplos sentidos: individual, econômico, político, urbano, policial, social, institucional etc.), sociedade de controle (a partir do século XX; globalização e multiplicação da informação).

Cada sociedade serve como condição possibilitadora para o surgimento da sociedade posterior, não devendo ser entendida a sua relação histórica como ordem de sucessão, isto é, uma simplesmente não substitui a outra, antes recobre e possibilita seu surgimento. Da mesma forma, é importante salientar que tais modelos ainda não foram superados e estão incorporados ao funcionamento das sociedades atuais, todas funcionando de modo que uma apoia, reafirma e sustenta a existência da outra (PRADO FILHO, GERALDINI, CARDOSO FILHO, 2014).

Foucault (2008), através do poder segurança, traz importante compreensão sobre o papel do discurso e da alienação como instrumentos de controle, não devendo ser compreendido apenas como os entendimentos de poder elencados anteriormente ao poder segurança.

Desta forma, na atualidade, é perceptível a ação dos três poderes unidos e entrelaçados através da governamentalidade, em que a lei (poder soberano), disciplina e segurança (técnica da biopolítica) permeiam as estruturas sociais e institucionais.

“O governante deve intervir no meio se ele quiser mudar a espécie humana, isto é, a existência física e moral dos súditos. Os mecanismos de segurança representam as técnicas políticas que se dirigem ao meio” (ARAÚJO, 2009, p. 48). Se a lei e o controle possuem papéis de conter os corpos, na segurança a problemática será como governar a população. A resposta a essa problemática seria a alienação social pela multiplicidade de indivíduos visando modificar a biologia da espécie.

Nas sociedades pós-modernas o controle incide sobre o coletivo. Desta forma, as razões individuais são irracionais perante os objetivos coletivos. Este discurso sustenta açóites individuais de maneiras diversas: sentimento de ineficiência e baixa autoestima; esgotamento físico e psicológico em função das cargas horárias e exigências de produção exigida pelas empresas. E os coletivos de trabalho, como os sindicatos, cada vez mais são enfraquecidos e perdem espaço (FREIRE; MIRANDA; BRITO, 2016).

Com isso, a padronização das atividades visa o cumprimento de normas e questões que estão fora da organização: o governo populacional e o sustento de um modelo de produção capitalista. “O problema não é mais o das estruturas feudais e sim como administrar o território, as colônias, como manter a soberania de um soberano sobre o Estado” (ARAUJO, 2009, p. 52). E esta soberania persiste em todo o escopo social, longe de ser vista de forma exibida. Ao contrário, percorre pelo discurso produzindo verdades e sustentando formas de ser.

Esse controle ocorre principalmente nas famílias/membros visando o dito bem comum, ao utilizar táticas aceitáveis que camuflam seu verdadeiro objetivo. O estado se coloca na função de dominar os povos e suas ciências, bem como os meios de aumentar ou manter seu domínio através do conhecimento da realidade, uso de estatísticas, natalidade, faixas econômicas das famílias, balança comercial, efeito dos impostos, como influenciar o comportamento, o que pensa a população, como atrair sua adesão, felicidade e desenvolvimento pelas ações do governo (ARAUJO, 2009).

Martins e Junior (2009, p. 161) elucidaram o papel da estatística aliada à Medicina com outros saberes e o processo de medicalização, onde “tal articulação vai levar à constituição de mecanismos de registro e comparação de dados sobre a saúde, a doença e a qualidade da população”. Esses dados sustentam uma atuação do psicólogo voltada para o cumprimento da agenda capitalista, quando a preocupação com a saúde do trabalhador apenas ocorre em benefício do aumento e sustento da produção de seu trabalho.

Essa estrutura social sustentada pela liberdade pregada por correntes econômicas como o neoliberalismo (BRESSER-PEREIRA, 2009) leva a toda estrutura social, normas, leis e legislação visando a conveniência de poucos e a subordinação de muitos. Se há preocupação do trabalhador dentro do contexto de sua saúde e segurança é para que não haja queda na sua produção, que é supervalorizada, em detrimento dos direitos, defendidos e normatizados pelas leis trabalhistas que ainda não atingiram os ideais reais de direitos humanos, pois ainda desempenham sua função capitalista (ALVES, 2013).

A governamentalidade pós-moderna é aquela que vigia sem intervir, interferindo só nos casos em que a produção fique prejudicada, comportamentos não esperados ou questões econômicas, que podem interferir na vida (acidentes, eventualidades e déficits globais). Deste modo, a vigilância por si possui mecanismos de controle (MOTTA; ALCADIPANI, 2004).

Toda essa estrutura de governamentalidade adentra nas ciências organizacionais e nos saberes (ARAUJO, 2009) para o controle de comportamentos, pensamentos, afetos, sentimentos e emoções, por meio da competição de mercado, avaliação de desempenho, controle de horários rígidos, saúde do trabalhador. Além das técnicas de seleção usadas nas entrevistas de emprego (testes pessoais e dinâmicas grupais) visando a escolha da pessoa mais competente para o cargo, que implica em algumas características importantes: bom histórico de saúde, docilidade às normas apresentadas pelos superiores e não conflitante nas relações interpessoais, principalmente aquelas que dizem respeito às decisões da empresa (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012).

Essa é uma das formas sutis do controle de pessoas, agindo nas necessidades primárias da espécie humana. A Psicologia Organizacional tem contribuído direta ou indiretamente para esse processo, assim como todos os saberes que se colocam à disposição do funcionamento do estado e seus interesses políticos, sociais e econômicos.

Nesse contexto, importa adentrar em específico nas contradições éticas perante as questões citadas anteriormente que permeiam os modelos de gestão atuais, embora esteja surgindo nas ciências organizacionais modelos ditos flexíveis, quando na verdade é a continuação do mesmo discurso anterior, mas modificado e reelaborado para persuadir e ocultar intenções de controle (CECÍLIO, 1999).

4.4 ÉTICA DA RESISTÊNCIA E OS DESAFIOS DA PRÁTICA DO PROFISSIONAL PSICÓLOGO FRENTE ÀS CONTRADIÇÕES ÉTICAS DAS EMPRESAS

Sobre a práxis do profissional psicólogo e todos profissionais ligados aos recursos humanos cabe questionar se existem possíveis atuações que prezam pela liberdade humana e menos controle sobre os corpos. Essa questão conduz ao grande impasse que tais profissionais se vêem, pois se por um lado devem ter em vista a conduta ética, por outro foram contratados e são cobrados pelas organizações para exercer o biopoder através do discurso organizacional vigente.

O paradigma ético, ou melhor, o valor ético para a análise da realidade pós-moderna aqui adotada é o da ética como instância crítica, situada e encarada como a

ética da resistência, objeto de análise da terceira fase do pensamento foucaultiano, também conhecida como ética do cuidado de si, situada em um paradigma ético-estético, que está além do que o conceito de paradigma encerra.

Embora a Psicologia brasileira e sua práxis como norma seja regida pelo Código de Ética Profissional de 2005, a presente crítica extrapola os limites éticos propostos pelo código de ética, uma vez que a ética como instância crítica transcende o instituído, isto é, a dimensão crítica da ética implica em algo que não está pronto, inacabado. Portanto, conforme muda a realidade é necessário que a ética seja atualizada, podendo gerar novas contradições passíveis de análise e crítica (A. GUARESCHI, 2008).

Entende-se como ética a problematização da norma, o estudo e reflexão crítica sobre a moral com base em ideais de justiça, solidariedade e igualdade (A. GUARESCHI, 2008). Nesse sentido, a ética do psicólogo é encarada como o estudo crítico acerca do instituído, uma crítica aos ideais vigentes que norteiam a prática do profissional, e que estão além do Código de Ética da profissão (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

Ao problematizar as questões éticas, não se pretende restringir a concepção do que seja ética, o que produziria um reducionismo acerca de conceitos, além de "entender o sujeito dentro de uma concepção essencialista, negando suas diferenças, sua história e sua cultura, ou seja, negar exatamente as condições daquilo que o faz ser humano" (F. GUARESCHI, 2008, p. 8). Ao contrário, numa perspectiva foucaultiana, a constituição de si deveria considerar a diversidade humana e seu desenvolvimento na diferença, na qual desaparecem ideais universalistas que sustentam um essencialismo humano, como se todos tivessem iguais oportunidades e condições econômicas, cultural, racial e sexual na constituição de sua ética e moralidade (F. GUARESCHI, 2008).

Vale ressaltar que existem paradigmas éticos, que sustentam essa ideia de normativa do comportamento humano. Foucault (1988) problematiza esses dispositivos de poder em torno da vontade de saber, que sustenta uma concepção moral e ética do indivíduo através da categorização e classificação de comportamentos, o que cria espaço para valorização de uma natureza humana, em que supostamente mora a verdade; verdade esta que dirige e embasa toda uma

estrutura social, propagada e veiculada no discurso científico das ciências (STREY, 2008).

Embora pouco discutido no meio acadêmico, a práxis do profissional psicólogo se embasa em determinados valores e princípios que não se dissociam de um paradigma ético. Um paradigma abarca múltiplas dimensões que norteiam práticas, intervenções, estratégias e produção de verdades veiculadas através do conhecimento (SILVA, 2008).

O conceito de paradigma, também podendo ser encarado como uma cosmovisão (A. GUARESCHI, 2008), implica algumas dimensões: visão de ser humano e de existência (dimensão ontológica), forma como se conhece (dimensão epistemológica), ferramentas norteadoras das práticas (dimensão metodológica) e valores que ocasionam o conhecimento (dimensão ética) (SILVA, 2008).

Arcides Guareschi (2008) identifica dois principais paradigmas éticos que norteiam o estudo da prática, acrescentando uma terceira instância que está além do conceito de paradigma, tendo em vista a rigidez e forma estática que este conceito de paradigma encerra. Os paradigmas identificados são paradigma da lei natural e paradigma da lei positiva, acrescentando uma terceira vertente que problematiza os dois anteriores: a ética como uma instância crítica.

Os paradigmas éticos da lei natural e da lei positiva, que embarcam cosmovisões liberal-capitalista e coletivista-utilitária (A. GUARESCHI, 2008), podem integrar o paradigma cientificista tradicional proposto por Silva (2008) como contrário ao novo paradigma ético-estético, pautado na problematização de uma ética resistente, crítica e mutável, que busca desconstruir a verdade e a naturalização do saber, também encarada como ética do cuidado de si, proposta por Foucault (2004).

O paradigma da Lei natural se embasa em um discurso ético de resgate à essência primeira da ética, sua fonte. Com isso, pretende-se a organização de uma ética que governe todos os povos de todos os momentos da história (A. GUARESCHI, 2008).

O paradigma da Lei positiva surge para rejeitar o paradigma anterior, em suas concepções pré-estabelecidas advindas do pensamento religioso e do discurso social que buscava naturalizar as relações e o próprio ser humano. No entanto, esse paradigma se apegava a um ideal de verdade que resulta em ações coercitivas, em que a liberdade está restrita a diversos dispositivos de dominação. A ditadura militar no Brasil pode ser um exemplo da práxis desse paradigma (A. GUARESCHI, 2008).

O modelo liberal-capitalista pode ser considerado um paradigma do individualismo em meio à coletividade da responsabilidade, na qual o indivíduo é culpado, de certa forma, pelo coletivo por sua situação de não conseguir alcançar o que o coletivo, em minoria, alcançou. As competições emergem desse modelo não como uma forma construtiva de desenvolvimento social, mas como exclusão daqueles que não conseguiram acompanhar ou se enquadrar no modelo vigente (A. GUARESCHI, 2008).

No modelo coletivista totalitário há a supressão das diferenças, a coletividade é valorizada em detrimento do individual (A. GUARESCHI, 2008). Desta forma, a massificação, a burocracia e outros instrumentos políticos coisificam os indivíduos, predominando a organização, o estado e a política acima de qualquer coisa, dentro de uma lógica positivista de construção social na qual a resistência e a crítica são regulamentadas.

A busca pela verdade do homem, no paradigma da lei natural, que proporciona a biologização da subjetividade, fornece subsídios para a investigação e toda uma metodologia positivista em busca desta verdade, na qual há uma segmentação e hierarquização do conhecimento, presente na lei positiva. Esta “tática de segmentação característica dos processos de subjetivação das sociedades capitalistas que visam assim garantir um controle mais efetivo sobre o tecido social em seu conjunto” (SILVA, p. 43) permite que a subjetividade, desta maneira, esteja inserida em um processo de subjetivação do ser, produzindo realidades existenciais. Esse mecanismo de subjetivação sustenta os mecanismos globais de governamentalidade proposta na análise foucaultiana.

A globalização camufla, através de ideais liberalistas, os índices de violência e miséria atrelada ao capitalismo mundial e sua expansão (SILVA, 2008). A nova ordem mundial propaga uma emancipação que na realidade inexistente, assim como as luzes pregadas pelo movimento iluminista, que favoreceu poucos em detrimento da maioria. Na busca de uma utopia, há a maciça criação de verdades que norteiam a existência, modelando gostos e escolhas, fazendo da cultura local uma cultura global (F. GUARESCHI, 2008).

Esta modelagem da existência engendra um processo de construção da subjetividade, que ocorre através da subjetivação. Neste processo de subjetivação se vê a importância dos paradigmas, longe de serem neutros, sustentam estratégias de criação do saber (SILVA, 2008).

Se os paradigmas anteriores buscavam a idealização de uma ética, e sua consequente institucionalização, a ética tomada com uma instância crítica se posiciona de forma a problematizar o instituído. Neste sentido, a ética é encarada sob uma perspectiva crítica e dinâmica acerca do dever nas relações humanas, pautando-as na plena realização (ANJOS, 1996), na liberdade de se construir e reconstruir sem precisar recorrer às verdades imutáveis, prontas; ao contrário, "a dimensão crítica da ética significa que ela não pode ser considerada como algo pronto, algo acabado" (A. GUARESCHI, 2008, p. 22). Conforme o tempo passa, desta maneira, a ética se refaz em função de passar por novas contradições.

Numa perspectiva ético-estética, o desenvolvimento do saber se volta para a procura de formas dominantes de subjetivação; sendo isto possível por meio de uma constante crítica a verdades atreladas à lógica capitalista, uma vez que esta é normativa e generalista em sua forma de conceber a realidade (SILVA, 2008).

Nesse sentido se propõe a desconstrução da verdade imposta ao todo. Essa desconstrução de paradigmas positivistas, sustentados pelos paradigmas anteriores, propõe o desenvolvimento de múltiplas percepções da realidade, surgidas a partir da diversidade (SILVA, 2008).

A percepção ético-estética agrega os valores inerentes à forma de se dirigir e existir na realidade, além de reconhecer a constante permuta da existência como um desenvolvimento estético. O termo estética aqui presente tem como função

afirmar um campo de experimentação da subjetividade onde a Arte é tomada como expressão das formas de resistência e criação: resistência às formas de assujeitamento e dominação a que estamos submetidos e a que muitas vezes submetemos os outros, e criação permanente de novos modos de existência (SILVA, 2008, p. 45).

Foucault (2004) propõe essa resistência tendo a liberdade como resistência à identidade imposta, longe de ser a luta pela conquista de algo que se é, visto que o "é" sinaliza algo preconcebido por outrem. Em Foucault (2004) as relações de poder não implicam necessariamente na inexistência de liberdade, pois só se controla quem, primeiramente, se reconhece livre. Desta forma, conforme a resistência e as lutas sociais avançam, desenvolvem-se as estratégias de poder, de maneira que não se pode pensar o saber e o conhecimento como única ferramenta necessária para se livrar do poder, pois este muda e se expande à medida que a resistência política

avança (ORELLANA, 2011-2012). A governamentalidade política se situa nesse nível das relações de poder, através da biopolítica dos corpos.

Foucault também reconhece que onde há dominação, não há possibilidade da resistência, visto que a dominação incide sobre os corpos de forma mais violenta e impede qualquer liberdade de ação que não tenha o sofrimento como consequência (ORELLANA, 2011-2012). Esse cenário de dominação ainda pode ser vislumbrado nas organizações, através do controle e da disciplina dos corpos.

Os múltiplos níveis de poder, discutidos amplamente nas fases do pensamento foucaultiano, co-existem um em relação ao outro. Se por um lado, existe um discurso de liberdade nas ciências disfarçado por tecnologias de controle, que é a biopolítica, por outro lado, nas organizações ainda existe a dominação através da disciplina dos corpos. Ambas as tecnologias de poder colaboram para o processo de construção da subjetividade, ainda que em níveis diferentes de atuação (MOTTA; ALCADIPANI, 2004).

Na ética como instância crítica, Foucault traz o papel da subjetivação como constituinte de uma ética da moral, isto é, um processo de construção da subjetividade de um sujeito não afirmado de antemão, como faz os paradigmas éticos tradicionais. Aqui a ética é tomada como a construção de uma relação consigo, um eu não dado, que está livre para construir os próprios princípios (BARBOSA, 2007).

Embora Foucault não buscou resolver dilemas éticos e trazer respostas prontas às questões sociais, traz reflexões que proporcionam um olhar ético a partir de uma perspectiva crítica da moral, na qual a problematização da realidade une pessoas com a mesma consciência e criticidade em relação a dominação, o que não constitui um grupo de existência já constatada, portador da verdade (BARBOSA, 2007).

Militar, portanto, em busca de uma organização com menor incidência coercitiva, de relações de poder abusivas, não é o mesmo que modelar os propósitos políticos alheios. Longe de pregar uma verdade, a militância por um mundo crítico e resistente está na problematização de domínios vigentes, na reflexão crítica sobre hábitos, pensamentos e valores (FOUCAULT, 2004).

Nesse sentido, a resistência ética nas organizações só seria possível se houvesse a minimização da dominação e a busca por alternativas e novos procedimentos (ALMEIDA, 2010). O Código de Ética Profissional do Psicólogo representa essa luta pela busca do enfrentamento a práticas coercitivas de controle e disciplina dos corpos. Ainda que o Código de Ética Profissional do Psicólogo esteja

situado como uma tecnologia da governamentalidade, em que a biopolítica está no discurso para o controle da subjetividade e seus efeitos de sentido em torno do instituído (SOUZA, 2014), possui seu papel para o surgimento de uma ética da resistência.

A literatura sobre as contradições éticas da atuação do psicólogo organizacional versa, com base no Código de Ética do Psicólogo de 2005, algumas contradições éticas elencadas a seguir: subordinação aos interesses do capitalismo, alinhada aos interesses do modelo produtivo; atua como mecanismo de controle social; atua sob um viés técnico, positivista, de caráter instrumental (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

Essas contradições se chocam com os princípios básicos da profissão, que consta no Código de ético do psicólogo de 2005, elencados por Silva, Zanelli e Tolfo (2010) como exprimindo os valores seguintes: igualdade e liberdade, saúde e qualidade de vida, não discriminação e não violência, responsabilidade social, desenvolvimento da Psicologia, acesso à Psicologia, dignidade da profissão. Esses princípios que norteiam a atuação do psicólogo, por vezes, se veem infringidos de maneira oculta e justificada, em que se torna tolerável e aceito o sofrimento empreendido.

Há nas ciências um certo movimento de acobertamento de práticas coercitivas, que ainda fazem parte de um modelo positivista cientificista tradicional, presente no cotidiano dos trabalhadores nas organizações. "O saber dos especialistas disciplina os corpos para que não reconheçam suas feridas. Vão nos acomodando com justificativas, para que o mal-estar não se transforme em expressão política" (GIULIA, 2000, p. 25). A comoção não encontra motivo de ser, afinal todo dano foi previsto e, mesmo que implicitamente, definido certos limites de tolerância.

Pensar numa conduta ética resistente perante um contexto de dominação, em que os corpos são o tempo inteiro controlados e adoçados, se torna um desafio para os profissionais que atuam nas organizações. O próprio Foucault (2004) reconhece ser difícil a possibilidade de uma resistência em que há a dominação dos corpos, que está além de uma governamentalidade política, pois essa governamentalidade age mais a nível do discurso do que da disciplina contra os corpos.

Esta disciplina nem sempre ocorre de forma desvelada, mas o resultado é a exigência e o rigor de uma conduta humana excelente, disciplinada e padronizada

com o auxílio de testes psicométricos e categorização de perfis psicológicos aceitáveis (ZILLOTTO, 2008).

Numa perspectiva ético-estética, fica o desafio ao profissional de psicologia proporcionar uma luta e resistência frente um sistema que ainda é regido por leis positivistas do paradigma cientificista tradicional, no qual o engajamento com a eficiência é insistente, quando se há o controle do cansaço, da falta de disciplina, da baixa produtividade e da insubordinação (ZILLOTTO, 2008, p. 207), que resulta em testes psicológicos, treinamentos e manejo de administração do pessoal.

Nem sempre a Psicologia norteou suas práticas no sentido de considerar a ética. No que se refere ao trabalho, a Psicologia por muito tempo contribuiu para que o mérito e o fracasso, por exemplo, fossem vistos como características que dissessem respeito única e exclusivamente aos sujeitos individuais (ZILLOTTO, 2008).

Desta maneira, o profissional psicólogo muitas vezes incorre em colaborar para culpar o sujeito que não alcança os padrões definidos como funcionais pelos paradigmas positivistas. Nesse sentido, a criticidade e a busca pela resistência entram em contradição neste paradigma que valoriza uma atuação do psicólogo voltada para práticas que favorecem a produção, através da aplicação de "seleções de pessoal, dos treinamentos, dos manuais produzidos, das dinâmicas de grupo, das integrações promovidas, enfim, da variedade de dispositivos de que a Psicologia valeu-se para legitimar sua contribuição e pertinência" (ZILLOTTO, 2008, p. 213). Ao mesmo tempo que essa disciplina ganha legitimidade e pertinência, serve de dispositivo de exclusão e afirmação de padrões socialmente aceitos, dos quais são descartados aqueles que não se encaixam.

Japiassu (1983) já alertava o surgimento de uma Psicologia voltada para a pesquisa que beneficia o mercado de trabalho em detrimento da dignidade da pessoa humana. Existe um certo apoio à naturalização da cultura e a conseqüente dominação sobre a subjetividade. O psicólogo aplica testes para aferir um escore que direcione "o funcionário certo para o lugar certo" (FIGUEIREDO; SANTI, 2000, p. 85). A ideia de lugar certo justifica competições e capacitações para conseguir atingir o ideal procurado pelo escore.

Estes instrumentos da Psicologia estão ligados a concepção de comportamento disfuncional presente na clínica do trabalho, quando o desempenho, eficiência, atenção, motivação, comportamento dócil devem se sobrepôr a qualquer instância que impeça o bom desenvolvimento do modelo produtivo, tão evocado pelas

organizações da atualidade, situadas num discurso global de produção, discurso esse que afasta, cada vez mais, o psicólogo de uma atuação ética e resistente (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atuação do psicólogo organizacional não é realizada em um campo puro e estável; ao contrário, atua frente às oscilações culturais, subjetivas, políticas, econômicas, sociais e religiosas. Nesse sentido, pende para o lado mais forte o poder de decisões sobre as pessoas, desde o nível global, nacional, estadual até as políticas e normas que regem uma empresa onde atua um psicólogo organizacional em seu quadro de funcionários.

Pensar Psicologia Organizacional envolve considerar seu envolvimento com as questões de poder citadas acima. Um poder que vem se entrelaçando com multifatores, uma teia que envolve toda uma sociedade de produção: a biopolítica e o controle dos corpos servem aos propósitos da produção.

O controle dos corpos está no automatismo dos pensamentos e ações aceitas como verdade suprema de se viver em um grupo: a verdade de que todos nascem para trabalhar, se submeter e respeitar os donos dos meios de produção e suas ordens.

As determinações dos donos dos meios de produção podem se traduzir no controle da forma de se conversar e agir em uma entrevista de emprego, a roupa a ser usada, cor, forma de andar e olhar. O controle, aliado ao discurso organizacional, controla os gostos do indivíduo, a forma como ele deve entender saúde-doença, o quão deve ser forte e viril para suportar uma jornada densa de trabalho, além das horas extras.

A psicologia organizacional, assim como outras ciências, tem colaborado com os moldes de controle da subjetividade e ao processo de alienação da subjetividade através de técnicas para selecionar personalidades mais amáveis aos donos dos meios de produção, ao impulsionamento da produção através de técnicas e dinâmicas, ao controle do adoecimento e da saúde do indivíduo; num processo de aliar o desejo e motivações pessoais à utilidade produtiva. Não se deve deixar de acrescentar à lista as resoluções de conflitos dos funcionários para com a empresa, onde a mesma é priorizada no processo de aceitação de suas políticas internas, criadas e repassadas como verdades incorruptíveis. Nesse processo, quem não se adapta tem problemas disfuncionais e psicológicos.

Ao mesmo tempo que a Psicologia, de acordo com seu código de ética, preza pelo desenvolvimento do sujeito através do pensamento crítico, promovendo a liberdade, igualdade e integridade, respeitando suas singularidades e acolhendo suas diferenças, o capitalismo solicita competências padronizadas consoantes às exigências do comércio, que inclui alto grau de exclusão de formatação positivista.

A Psicologia Organizacional, por sua vez, nasce com foco no aprimoramento de habilidades e competências dos colaboradores para que esses produzam cada vez mais; nascendo para as organizações e não para o trabalhador em si. Desta forma, o profissional que atua na Psicologia Organizacional enfrenta contradições éticas, uma vez que é grande o desafio de fundamentar sua prática de forma a promover saúde, qualidade de vida e emancipação.

Por mais que, posteriormente ao surgimento da Psicologia Organizacional, fundou-se a Psicologia do Trabalho, onde atuam em conjunto nos ambientes organizacionais, o discurso da Psicologia Organizacional se sobrepõe ao da Psicologia Social Crítica do Trabalho, ainda imperando satisfazer os donos dos meios de produção em detrimento de maior liberdade, criticidade e subjetividade do trabalhador.

A crítica foucaultiana fornece subsídios à compreensão do funcionamento social e o poder exercido sobre os indivíduos baseado no modelo de produção capitalista, presente nas rotinas de trabalho dirigidas pelas ciências organizacionais, por mais que não tenha citado esta última de forma direta em suas obras. Com isso, justifica-se trazer seus conceitos à crítica dirigida à Psicologia Organizacional, pois o mesmo sustenta e amplia as reflexões e críticas já trazidas pela Psicologia Social Crítica do Trabalho.

Trazer à discussão os conceitos foucaultianos em meio às contradições éticas do psicólogo organizacional, embora a pertinência do assunto para o meio acadêmico e sua relevância social, foi uma das limitações desta pesquisa, pois Michel Foucault não abordou o assunto diretamente, o que fez o autor precisar interpretar a realidade nas organizações sob uma perspectiva nova da teoria. Além disso, ainda se tratando das dificuldades envolvidas nesta pesquisa, o conceito de ética em Michel Foucault está além da concepção ética do Código de Ética Profissional do Psicólogo.

Desta forma, essa monografia não teve o objetivo de apresentar uma nova Psicologia Organizacional e sim elucidar os acontecimentos conforme princípios gerais aceitáveis nas questões de Direitos Humanos e Ética Profissional,

principalmente sob uma ótica crítica da ética; pois a crítica e a elucidação são grandes armas contra a ignorância e a alienação, arma essa utilizada por grandes teóricos contemporâneos e da antiguidade ao longo das épocas, permitindo as diversas manifestações da resistência contra o exercício do poder.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Celimara Teixeira. *O Discurso do poder e o sujeito nas organizações*. 64f. 2010. Dissertação de Mestrado – São João Del Rei, UFSJ.

ALVES, Amauri Cesar. *Função Capitalista do Direito do Trabalho no Brasil*. Revista LTr., São Paulo, ano 77, setembro de 2013.

ANDRADE, Sílvia Patricia Cavalheiro de; TOLFO, Suzana da Rosa; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. RAC, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, pp. 200-216, Mar./Abr. 2012.

ANJOS, Márcio Fabri dos; LOPES, José Reinaldo de Lima. *Ética e Direito: um diálogo*. São Paulo: Ed. Santuário, 1996.

ANTUNES, Wanessa. *Psicologia do trabalho: construção e alienação*. 2013. 23f. Monografia – Curitiba, Universidade Federal do Paraná.

ARAÚJO, Inês Lacerda. *Foucault, para além de Vigiar e Punir*. Rev. Filos, Curitiba, v.21, n28, p39-58, jan/jun 2009.

BAFFI, Maria Adelia Teixeira. *Modalidades de pesquisa: um estudo introdutório*. Pedagogia em Foco: Petrópolis, 2010.

BARBOSA, Rommel Luz F. *Foucault e a ética: algumas considerações*. Revista Aulas, n. 3, 2006/2007.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; GALVÃO-MARTINS, Ana Helena Caldeira. *O que pode fazer o psicólogo organizacional*. Psicologia Ciência e Profissão, Brasília, v. 10, n. 1, pp. 10-18, 1990.

BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime; RODRIGUES, Ana Carolina de Oliveira. *Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho*. In: O trabalho e as organizações : atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed; 2013.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. *Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios*. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 14, n. 1, p. 59-72, 2011.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. *Assalto ao Estado e ao mercado, neoliberalismo e teoria econômica*. Estudos Avançados, São Paulo, v. 23, n. 66, 2009.

BOÉTIE, Étienne de La. *Discurso sobre a servidão voluntária*. eBookLibris, 2006.

CALGARO, José Claudio Caldas. *Servidão Voluntária*. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho. Curitiba: Juruá, 2013.

CASTRO, Julio Cesar Lemes de. *O consumidor como agente no neoliberalismo*. Matrizes, São Paulo, v.9, n.2, p. 273-288, jul./dez. 2015.

CECÍLIO, Luiz Carlos de Oliveira. *Autonomia versus controle dos trabalhadores: a gestão do poder no hospital*. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, vol. 4, n. 2, p. 315-329, 1999.

CORDEIRO, Maria Helena; DONADUZZI, Anelize; SCHLINDWEIN, Sabrina Maria. *Representação social do bom aluno: implicações éticas na educação*. In: PLONER, Kátia Simone; et al., org. Ética e paradigmas na psicologia social. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de. Pesquisas Sociais, 2008. p. 18-38.

CORREIA, Silvia. *O modo de produção capitalista: o exemplo do trabalho feminino*. Revista Formação, nº14 volume 2 – p. 130-140 2007.

CUNHA, Claudia Madruga. *Currículos e biopolítica do trabalho docente na educação profissional e tecnológica*, Revista Professare, Caçador, v.3, n.1, p. 25-41, 2014.

DEMO, Pedro. *Introdução à metodologia da ciência*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1985.

ENRIQUEZ, Eugène. *Entrevista concedida a Maria Ester de Freitas*. Revista Organizações & Sociedade, Salvador, v.15, n.44, jan/mar 2008.

FERREIRA, Arthur Arruda Leal; MONTEIRO, Gabriel Gouvêa; AFFONSO, Rafael Martinez Aieta. *Governamentalidade liberal e práticas psicológicas: percursos da psicologia organizacional*. Anais XV ENABRAPSO: Maceio, 2009.

Disponível:

http://abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/390.%20governamentalidade%20liberal%20e%20pr%C1ticas%20psicol%D3gicas%20-%20%20percursos%20da%20psicologia%20organizacional.pdf. Acesso em 18 de fev. de 2021.

FIGUEIREDO, Luís Claudio Mendonça; SANTI, Pedro Luiz Ribeiro de. *Psicologia, uma (nova) introdução*. 2 ed. São Paulo: EDUC, 2000.

FOUCAULT, Michel. *Nascimento da biopolítica*. Tradução de Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

_____. *História da sexualidade: a vontade de saber*. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

_____. *Em defesa da sociedade: curso no collège de france (1975-1976)*. Tradução de Maria Ermantina Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

_____. A Ética do Cuidado de Si como Prática da Liberdade. In: MOTTA, Manoel Barros de (org). *Ética, Sexualidade, Política / Ditos e Escritos V*. Tradução de Elisa Monteiro e Inês Dourado Barbosa. Rio de Janeiro: Forense Universitária, pp. 264-287, 2004.

FREIRE, José Célio; MIRANDA, Biancka Bandeira; BRITO, Évinly Sousa. *A ética e a saúde do trabalhador no âmbito do capitalismo cognitivo-cultural*. Revista de Psicologia, Fortaleza, v.7 n.1, p. 25-37, jan./jun. 2016.

FREITAS, Maria Ester de. *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?* Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. 3ed. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GIULIA, Tamayo Leon. *Questão de Vida: balanço regional e desafios sobre o direito das mulheres a uma vida livre de violência*. São Paulo: Cladem, 2000.

GUARESCHI, Pedrinho Arcides. *Ética e paradigmas*. In: PLONER, Kátia Simone; et al., org. *Ética e paradigmas na psicologia social*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 18-38.

GUARESCHI, Neusa Maria de Fátima. *Prefácio*. In: PLONER, Kátia Simone; et al., org. *Ética e paradigmas na psicologia social*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 18-38.

Huczynski, Andrzej. *Management gurus*. London: Routledge, 1993.

JAPIASSU, H. . *A Psicologia dos Psicólogos*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Imago, 1983.

KRUMM, Diane. *Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial/organizacional*. Tradução de Dalton Conde de Alencar. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

LIMA, Fellipe Coelho; COSTA, Ana Ludmila Freire; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. *O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica*, Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 11, 2, jul-dez 2011, 21-35.

MARTINS, Luiz A. Moreira; JUNIOR, Carlos A. Peixoto. *Genealogia do biopoder*. Psicologia & Sociedade, Rio de Janeiro, 21(2): 157-165, 2009.

_____. *Deslocamentos na Governamentalidade: a subjetivação como resistência ético-política em Foucault*. Psicologia Política, Vol. 13, nº 27, pp. 245-259, maio – ago. 2013.

MOTTA, Fernando C. Prestes; ALCADIPANI, Rafael. *O pensamento de Michel Foucault na teoria das organizações*. Revista Adm., São Paulo, v. 39, n. 2, p.117-128, abr./maio/jun. 2004.

OLIVEIRA, Ligia Bitencourt. *Pedagogia Empresarial: atuação do pedagogo nas organizações*. VI Colóquio Internacional “Educação e Contemporaneidade”, Sergipe, 2012.

ORELLANA, Rodrigo de Castro. *A ética da resistência*. Ecopolítica, 37-63, 2011-2012.

PADILHA, Valquíria. *Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante*. Trabalho, Educação e Saúde, 7(3), 549-563, 2010.

PAGÉS, Max et al. *O poder das organizações*. São Paulo: ATLAS, 1993.

PÉRRILEUX, Thomas. *O trabalho e os destinos políticos do sofrimento*. In: MERLO, Álvaro R. Crespo; MENDES, Ana Magnólia; MORAES, Rosângela Dutra de. *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia*. Curitiba: Juruá, 2013, p. 73-92.

PRADO FILHO, Kleber; GERALDINI, Janaina Rodrigues; CARDOSO FILHO, Carlos Antonio. *Trajetórias analíticas em Vigiar e Punir*. ECOS – Estudos Contemporâneos da Subjetividade, v.4, n.1, p. 123-132, out/2013 – mar/2014.

PRADO FILHO, Kleber. *Uma história crítica da subjetividade no pensamento de Michel Foucault*. In: FALCÃO, Lucas Felipe; SOUZA, Pedro (orgs). *Michel Foucault: perspectivas*. Florianópolis: Clicdata Multimídia; Achiamé, 2005, p. 41-50.

PSICOLOGIA, XIII PLENÁRIO DO CONSELHO FEDERAL DE. *Código de ética profissional do psicólogo*. Brasília: CFP, 2005.

REIS, Natalí Máximo dos. *Análise psicodinâmica das vivências de prazer-sofrimento de monitores de uma comunidade terapêutica*. 2019. 143 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Psicologia) - Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR). Programa de Pós-graduação em Psicologia. Porto Velho/RO, 2019.

RISSI, Vanessa; et al. *Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho*. Temas em Psicologia, Ribeirão Preto, v.24, n.1, 339-352, mar. 2016.

RODRIGUES, Paula Evelyn Barbosa; CALHEIROS, Maria Izabel Migueis Quintas. *Transtornos mentais relacionados ao trabalho no Brasil e a psicodinâmica do trabalho*. Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, Belo Horizonte, v. 6, n. 16, p. 551-601, ago. 2019.

ROCHA, André. *Marilena Chaui: manifestações ideológicas do autoritarismo brasileiro*. Belo Horizonte: Autêntica; São Paulo: Abramo, 2013.

SARAIVA, Karla. *A aliança biopolítica educação-trabalho*, Pro-Posições, v. 25, n. 2 (74), p. 139-156, maio/ago. 2014.

SATO, Leny; OLIVEIRA, Fábio de. *Apresentação*. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 1(1), VII-VIII, 1998.

SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2011.

SOUZA, Daniel Jaccoud Ribeiro de. *Sobre uma psicologia oficial e seus efeitos de sentido: uma análise das normativas do conselho federal de psicologia*. 167f. 2014. Dissertação de Mestrado – Curitiba, UFPR.

SPINK, Peter Kevin. *Organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho*. *Psicologia & Sociedade*, 8(1), 174-192, 1996.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. *Psicologia Organizacional*. 3 ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração da UFSC, 2014.

SILVA, Rosane Neves da. *Ética e Paradigmas: desafios da psicologia social contemporânea*. In: PLONER, Kátia Simone; et al., org. *Ética e paradigmas na psicologia social*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de. Pesquisas Sociais, 2008. p. 18-38.

SILVA, Narbal; ZANELLI, José Carlos; TOLFO, Suzana. *Dilemas éticos na atuação do psicólogo brasileiro*. In: BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; GONDIN, Sonia Maria Guedes. *O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

SIQUEIRA, Marcus V. Soares; MENDES, Ana Magnólia. *Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado*. *Revista do Serviço Público*, 60 (3): 241-250, Jul/Set 2009.

STREY, Marlene Neves. *A psicologia na construção da igualdade*. In: PLONER, Kátia Simone; et al., org. *Ética e paradigmas na psicologia social*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de. Pesquisas Sociais, 2008. p. 18-38.

TOMMASELLI, Guilherme Costa Garcia. *Bipoder, biopolítica, semiformação e educação*, RECE, Campo Largo, v. 13, n.2, nov. 2014.

TEIXEIRA, Daniel Viana. *Democracia sob a ética capitalista*. *Revista Opinião Jurídica*, n.12, 2010.

UNESP. *Tipos de revisão de literatura*. Botucatu, 2015. Disponível: <<https://www.fca.unesp.br/Home/Biblioteca/tipos-de-revisao-de-literatura>>.

Acesso em 28 de março de 2021.

VIEIRA, Fernando de Oliveira; HELOANI, Roberto. *Discurso organizacional: controle, sedução e violência*. In: MONTEIRO, Janine Kieling; VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia. Trabalho e prazer: teoria, pesquisas e práticas. Curitiba: Juruá, 2015. Cap.5, p. 101-116.

ZILIOOTTO, Denise Macedo. *Demandas e ofertas da psicologia do trabalho hoje*. In: PLONER, Kátia Simone; et al., org. Ética e paradigmas na psicologia social. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de. Pesquisas Sociais, 2008. p. 18-38.

ANEXO I – RELATÓRIO ANTIPLÁGIO



RELATÓRIO DE VERIFICAÇÃO DE PLÁGIO

DISCENTE: Bruno Mattos Leal

CURSO: Psicologia

DATA DE ANÁLISE: 08.10.2021

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: **8,18%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet ⚠️

Suspeitas confirmadas: **0,87%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados ⚠️

Texto analisado: **95,6%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.7.1
sexta-feira, 8 de outubro de 2021 17:52

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho do discente **BRUNO MATTOS LEAL**, n. de matrícula **26585**, do curso de Psicologia, foi aprovado na verificação de plágio, com percentagem conferida em 8,18%. Devendo o aluno fazer as correções necessárias.

(assinado eletronicamente)

HERTA MARIA DE AÇUCENA DO N. SOEIRO

Bibliotecária CRB 1114/11

Biblioteca Júlio Bordignon

Faculdade de Educação e Meio Ambiente