

Evolução histórica da psicologia organizacional e do trabalho

Historical evolution of work and organizational psychology

Thayla Dalbosco¹

Amanda Martinello da Rosa²

Kelly Zanon De Bortoli Pisoni³

RESUMO

A prática da psicologia organizacional e do trabalho (POT) tem ocupado um importante espaço no contexto profissional do psicólogo. Esta define-se como campo de aplicação dos conhecimentos da ciência psicológica às questões relacionadas ao trabalho humano, visando promover a saúde do trabalhador, sua satisfação em relação ao trabalho e também benefícios para a respectiva organização/intuição na qual está inserido. O presente estudo objetiva verificar, a nível internacional e nacional, as transformações que este campo experimentou ao longo dos anos até tornar-se uma profissão reconhecida e essencial. Desse modo, foram revisadas produções científicas voltadas para a área. Os resultados demonstram que sua história possui um trajeto recente, complexo e com inúmeros benefícios para o trabalhador e o campo do trabalho, transformando-se de psicologia industrial, no século XIX, à então psicologia organizacional e do trabalho. Contudo, infere-se que apesar das inúmeras variações até o momento, o saber do psicólogo desenvolverá inúmeras mutações conforme o contexto social e cultural, podendo modificar-se e influenciar de maneira dinâmica a vida pessoal, social e principalmente profissional do sujeito.

Palavras-chave: História; Psicologia Organizacional; Psicologia do Trabalho.

ABSTRACT

The practice of Work and Organizational Psychology (WOP) has occupied an important place in the professional psychologist context. It's defined as the field of application of knowledge of psychological science to issues related to human labor, to promote workers' health, their satisfaction with the work and also the benefits to the organization in which they're inserted. This study aims to verify, in the international and national ambit, the changes that this field has experienced over the years to become a recognized and essential profession. Thus, it was revised scientific productions about the area. The results show that its story has a way that is

¹ Graduanda em Psicologia da Faculdade Meridional – IMED. E-mail: <thayla_d@hotmail.com >.

² Graduanda em Psicologia da Faculdade Meridional – IMED. E-mail: <mrosaamandita@hotmail.com>.

³ Docente em Psicologia da Faculdade Meridional – IMED. E-mail: <kelly.pisoni@imed.edu.br >.

new, complex and numerous benefits for the worker and the work field, becoming from the industrial psychology in the nineteenth century, to the present Work and Organizational Psychology (WOP). However, it appears that despite the many variations so far, the knowledge of the Psychologist develop numerous changes as the social and cultural context and can be changed dynamically and influence personal, social and especially professional life of the person.

Keywords: History; Organizational Psychology; Occupational Psychology.

1 INTRODUÇÃO

A psicologia organizacional e do trabalho envolve ações em instituições e empresas voltadas para o desenvolvimento de estratégias. Segundo Campos et al. (2011) ambicionam a melhoria do ambiente de trabalho e entender fenômenos relacionados à vida do trabalhador em seu contexto pessoal e profissional, procurando promover seu bem-estar nesse ambiente. Através da psicologia das organizações, torna-se possível realizar atração e seleção, análise de clima organizacional, resolver conflitos entre funcionários, organizar treinamentos para aprimoramento de habilidades e desenvolver dinâmicas de grupo.

O trabalho é elemento transformador, não apenas da matéria, mas da vida psíquica, social, cultural, política e econômica (CAMPOS et al., 2011). Por esse motivo, o psicólogo organizacional exerce importância na busca por satisfação do trabalhador para com a empresa/instituição, além de que essas sejam privilegiadas pela espécie do trabalho desenvolvido. Ainda, demonstra-se relevante destacar que o ofício do profissional dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos trabalhadores dentro dos vários setores que a compõem, considerando a saúde e a subjetividade dos mesmos e o funcionamento da empresa. As atividades exercidas nessa atribuição, fundamentadas em técnicas e instrumentos da psicologia, trazem desenvolvimento para a empresa, para o trabalhador e para a sociedade.

Conhecer aspectos dessa múltipla trajetória traz às claras elementos para a compressão dos modos pelos quais as relações foram estabelecidas, suas dimensões técnico-teóricas e a forma como o momento social e cultural influenciaram a prática. Visto desse modo, pode-se afirmar que a POT sofreu transformações significativas ao longo da história e, a partir de então, surgiram diversas definições e ampliação de estudos acerca dessa nova esfera psicológica, dando origem aos atuais conceitos e práticas desse campo da psicologia. Assim, verificar essas transformações foi o objetivo deste estudo.

2 MÉTODO

Para o objetivo proposto, optou-se pela realização de um estudo acerca da história da psicologia organizacional e do trabalho, baseando-se numa revisão bibliográfica, a qual diz respeito à fundamentação teórica e conceitual, que resultará no processo de levantamento e análise de temas já publicados (SILVA; MENEZES, 2005). Ao estabelecer o método, buscou-se proporcionar maiores informações sobre o assunto, inclusive para estudos posteriores a este.

A busca foi realizada utilizando os descritores História, Psicologia Organizacional e Psicologia do Trabalho. Realizou-se um levantamento de grande parte da bibliografia publicada. Ademais, analisaram-se qualitativamente os dados do fenômeno social apontado, propondo um estudo descritivo da temática a nível internacional e nacional.

3 RESULTADOS

3. 1 HISTÓRIA INTERNACIONAL DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Segundo as ideias de Peiró (2011), não é simples demarcar a data inicial de um campo profissional e/ou de uma disciplina. Ao decorrer dos anos, encontram-se inúmeros estudiosos interessados com o mundo do trabalho e com as pessoas nele envolvidas. Deste modo, nomes importantes merecem ser destacados, como, Patrizi, em Modena, que em 1899 criou um laboratório para pesquisar a fadiga; Kraepelin, na Alemanha e Mosso, na Itália, que nos anos 90 estudaram aspectos psicofisiológicos relacionados à carga de trabalho; Lahy, na França, que foi um dos precursores na utilização de testes na seleção de trabalhadores e Scott que, em 1903, publicou o livro *The teory of Advertising*, sobre a psicologia da publicidade (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Entretanto, está no trabalho *Psychology and Industrial Efficiency*, em 1913, de Münsterberg o marco principiante mais reconhecido. Este marca o nascimento da psicologia industrial e traz as principais preocupações centrais da época e do novo campo, como a seleção de trabalhadores, os fatores que afetam a eficiência do trabalhador e as técnicas de venda, publicidade e *marketing*, representando, respectivamente, a busca pelo melhor sujeito para o trabalho, o melhor trabalho e o melhor efeito possível, onde, neste sentido, elaboraram-se testes psicológicos com o intuito de ajustar as pessoas aos cargos (MÜNSTERBERG, 1913).

Em 1933, Mayo divulgou, em *The Human Problems of Industrial Civilization*. Os resultados de seus estudos, em 1920 na Western Electric Company, revelaram a importância de se considerar os fatores sociais implicados em uma situação de trabalho. Essa pesquisa ficou muito conhecida pelo nome Hawthorne (bairro da cidade de Chicago) e deu impulso à era das relações humanas (MAYO, 1933).

Na sequência, elementos do contexto macrossocial, político, econômico e cultural impuseram desafios e oportunidades para o surgimento de respostas neste meio, tais como: o processo de industrialização no período da Segunda Revolução Industrial, com a criação de máquinas novas, requisitando padronização no trabalho; a coação por reformas sociais e contra a exploração do trabalho em 1998; a Primeira Grande Guerra, demandando a solução de problemas derivados da sobrecarga de trabalho; a grande depressão na década de 1930 e a Segunda Grande Guerra. Cabe ressaltar que o binômio avaliação psicológica e ajuste homem/máquina/trabalho instituiu o grande componente definidor desse período inicial (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

De acordo com as ideias de Shimmim e Strein (1998), as respostas aos desafios que surgiram nesse período que perdurou até 1945, foram o surgimento de psicotécnicas, testes psicológicos como ferramenta para a seleção de pessoas e o *human engineering* que refere-se à elaboração de equipamentos para o uso humano. Por este viés, abordagens e métodos também surgiram, como a já citada psicologia industrial, a psicometria, os processos seletivos, análise e intervenção com foco em pequenos grupos e métodos de treinamento.

Por conseguinte, de 1945 a 1960 instaura-se o período denominado “expansão e consolidação pós-guerra”. Este caracterizou-se pela reconstrução da economia, das cidades e da vida social em geral, sendo uma fase de expansão e crescimento. Assim, na Europa e nos Estados Unidos emergem as entidades específicas e o psicólogo passa a trabalhar com uma gama de problemas organizacionais, como elaboração de postos de trabalho, seleção, treinamento, inserção de novas tecnologias, aquisição de habilidades, motivação e desenvolvimento organizacional. Dessa forma, a psicologia industrial é substituída pela organizacional (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Além disso, a Teoria X (tradicional) e a Teoria Y (emergente) de McGregor, divulgada em 1960, na obra *The Human Side of Enterprise*, merece relevância. Neste estudo vê-se dois modos divergentes de encarar o trabalhador. Na Teoria X, a ênfase é dirigida às metas da organização, administrando seus recursos humanos de modo autoritário. Por outro lado, na Teoria Y a atenção é dirigida à valorização do empregado, estimulando-o a alcançar suas metas e satisfazer suas necessidades (PÉREZ-RAMOS, 1990).

Conforme Shimmim e Strein (1998), dentre os anos de 1960 e 1970 surge uma temporada de incertezas, onde a Guerra Fria espalhou conflitos em todo o mundo. Um modelo novo de relações de trabalho surge, ampliando-se a competição devido aos avanços na tecnologia, a busca de lucros e os conflitos nas organizações, apesar do nascimento do discurso da qualidade de vida no trabalho (QVT). No que diz respeito à psicologia, cresceram as críticas aos testes psicológicos e o desafio de ir além do âmbito individual da análise. Em contrapartida, manifesta-se a concretização de programas de QVT, a mudança de modelos de gestão de controle para compromisso e envolvimento, o foco não mais em pequenos grupos e cresce o debate sobre questões éticas.

Fenômenos como o aumento do estresse, assédio moral ou violência psicológica têm sido foco de investigação de diversos autores, como Bernal (2010) e Zanelli et al. (2010). Ademais, com o aumento do desejo de equilibrar a vida profissional e familiar, embasado sob ética, transparência, justiça e refletindo a aposentadoria, houve um acentuado interesse de inúmeros profissionais por questões referentes à saúde do trabalhador (SILVA, 2007).

3.2 HISTÓRIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO BRASIL

O desenvolvimento da psicologia organizacional e do trabalho no Brasil acompanhou as mudanças mundiais, destacando-se inicialmente em um nível mais genérico, a psicologia geral. Seu aparecimento está associado à crescente industrialização dos principais países do cenário ocidental, no fim do século XIX e início do século XX. A partir do processo de regulamentação da profissão de psicologia na década de 1960, foi possível incluir fatos, eventos e estudos, os quais mencionam a POT (BORGES, 2010).

Apesar do ingresso da psicologia organizacional nos estudos de psicologia, essa passava uma visão de compromisso com setores ideologicamente conservadores, fazendo com que pesquisadores criassem certa distância de pesquisas voltadas para a área. Contudo, com o crescente e visível aparecimento de indústrias passou-se a questionar a ação da POT, e de que maneira essa poderia auxiliar nos processos funcionais das empresas (BORGES, 2010).

Diante desse processo, foi nas universidades, principalmente em São Paulo, no Rio de Janeiro e em Pernambuco, que aconteceram as primeiras experiências em psicologia organizacional, no que se refere à psicometria (WELL, 2005). A partir desse contexto iniciou-se a utilização dos testes, nomeados psicotécnicos, tendo sido destinados à área do trabalho, a fim de realizar seleção profissional.

Com o avanço das tecnologias, a mudança de contexto cultural e social, as pesquisas apresentaram aumento significativo. O âmbito empresarial mostra a necessidade da presença de psicólogos para o desenvolvimento corporativo. Somando-se, vale registrar que aliados ao crescimento da psicologia organizacional e ao surgimento de pesquisadores, estão ações institucionais de associações científicas como a SBPOT (Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho) e a ANPEPP (Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia) (BORGES-ANDRADE; PAGOTTO, 2010).

Em decorrência da necessidade de se construir caminhos inovadores e saudáveis para o exercício do trabalho e responder às exigências do mercado brasileiro, a POT atualmente, ocupa importante espaço como atividade profissional. É válido salientar que as demandas modificam-se junto com a sociedade e a cultura, desse modo, o psicólogo deve estar aberto à incorporação de novas intervenções e ampliação dos objetivos de seu trabalho.

4 DISCUSSÃO

A partir do estudo realizado, fica evidente que a psicologia organizacional e do trabalho desenvolveu-se buscando responder a desafios específicos impostos pelos contextos sociais, tecnológicos, políticos e econômicos que marcaram o século XX e o século XXI, percorrendo desse modo, um caminho precursor e recente. A cada período, um conjunto de práticas profissionais vincula-se a antecedentes sociais e culturais, onde seu desenvolvimento advém da construção de novos conceitos e técnicas para lidar com as demandas que surgem.

Com base no que demonstra o marco histórico e teórico, a POT sofreu transformações significativas ao longo da história. Da perspectiva inicial da psicologia industrial para a psicologia organizacional e do trabalho nota-se um percurso produtivo, abrangendo os mais variados países.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização dessa revisão bibliográfica possibilitou o acompanhamento das mudanças deste campo da psicologia. Assim sendo, o objetivo do presente trabalho foi a investigação da evolução histórica e social da psicologia organizacional e do trabalho.

Essa esfera científica da psicologia, nasceu de diversas forças e se desenvolveu por meio do conflito global, onde hoje o psicólogo organizacional deve ser multidisciplinar

(WANDICK, 2008). Mudanças ocorrem velozmente nas organizações, exigindo dos profissionais uma grande disposição estratégica e capacidade de gerenciamento de pessoas.

Visto por este prisma, o sujeito inserido em organizações, tem total influência nessa e na maneira como ela se desenvolve, pois traz aspectos individuais para o trabalho. Com base nessa premissa, a POT tem crucial função em observar a relação do sujeito com a organização e vice-versa, visando a melhoria de processos e de comportamentos. Desse modo, demonstra-se que essa linha ocupa um importante espaço na ciência psicológica e que suas ações nesse contexto justificam uma necessidade de investir em maiores pesquisas, visando aprimorar conhecimentos e práticas.

REFERÊNCIAS

BERNAL, Anastasio Ovejero. *Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BORGES, Livia de Oliveira. A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil floresce?. *Estudos de Psicologia*, Natal, v. 15, n. 3, p. 277-279, dez. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X2010000300007&script=sci_arttext>. Acesso em: 15 jun. 2015.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; PAGOTTO, Cecília do Prado. O estado da arte e da pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e das Organizações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, São Bernardo do Campo, v. 26, n. especial, p. 37-50, jan. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26nspe/a04v26ns.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2015.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. Psicologia organizacional e do trabalho – retrato da produção científica na última década. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 31, n. 4, p. 702-717, jun. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932011000400004&script=sci_arttext>. Acesso em: 24 jul. 2015.

MAYO, Elton. *The Human Problems of Industrial Civilization*. New York: MacMillan, 1933.

MÜNSTERBERG, Hugo. *Psychology and industrial efficiency*. New York: The Riverside Press Cambridge, 1913.

PEIRÓ, Jose Maria del. Psicología del Trabajo y de las organizaciones y sus conexiones con las diversas áreas de la psicología. In: GONDIM, S. M. G.; CHAVES, A. M.; (org.). *Práticas e saberes psicológicos e suas conexões*. Salvador: EDUFBA. 2011. p. 93-118.

PÉREZ-RAMOS, Juan. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. *Psicologia USP*, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 127-140, dez. 1990. Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-51771990000200004>.

Acesso em: 29 ago. 2015.

SHIMMIM, Sylvia; STREIN, Pieter-Jan van. History of the psychology of work and organization. In: DRENTH, P. J. D.; THIERRY, H.; WOLFF, C. J.; (org.). *Handbook of work and organizational psychology*. Sussex: Psychology Press. 1998. p. 71-100.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação*. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA, Marisa Matias Carvalho da. *Vida profissional e familiar: padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis*. 228 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Portugal, 2007.

WELL, Pierre. Evolução da psicologia industrial e organizacional no Brasil. *Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada*, Rio de Janeiro, v. 24, n. 3, p. 7-13, set. 2005. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abpa/article/view/16877>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

WANDICK, Karina. *Um breve histórico sobre a Psicologia Organizacional e as possíveis atuações dos psicólogos nessa área*. São Paulo: Jd Guanabara, 2008.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. In: ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. de A.; (org.). *Campo profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho*. Porto Alegre: Artmed. 2014. p. 549-582.

ZANELLI, José Carlos et al. *Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed, 2010.