



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

ROSÂNGELA ROCIO JARROS RODRIGUES

**A IDENTIDADE DISCURSIVA DO GRADUANDO
EM PSICOLOGIA DO TRABALHO:
A INEXORÁVEL PRESENÇA DO OUTRO**

Londrina
2011

ROSÂNGELA ROCIO JARROS RODRIGUES

**A IDENTIDADE DISCURSIVA DO GRADUANDO
EM PSICOLOGIA DO TRABALHO:
A INEXORÁVEL PRESENÇA DO OUTRO**

Tese apresentada ao Curso de Doutorado em Estudos da Linguagem, da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial à obtenção do título de Doutora.

Orientador: Prof^o Dr. Luiz Carlos Fernandes

Londrina
2011

**Catlogação elaborada pela Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central da
Universidade Estadual de Londrina.**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

R696i Rodrigues, Rosângela Rocio Jarros.

A identidade discursiva do graduando em psicologia do trabalho: a inexorável presença do outro / Rosângela Rocio Jarros Rodrigues. – Londrina, 2011.
204 f.

Orientador: Luiz Carlos Fernandes.

Tese (Doutorado em Estudos da Linguagem) – Universidade Estadual de Londrina, Centro de Letras e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Estudos da Linguagem, 2011.

Inclui bibliografia.

1. Análise do discurso – Teses. 2. Identidade – Teses. 3. Heterogeneidade – Teses. 4. Psicologia do trabalho – Teses. 5. Análise linguística (Linguística) – Teses. 6. Ethos – Teses. I. Fernandes, Luiz Carlos. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Letras e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Estudos da Linguagem. III. Título.

CDU 801

ROSÂNGELA ROCIO JARROS RODRIGUES

**A IDENTIDADE DISCURSIVA DO GRADUANDO
EM PSICOLOGIA DO TRABALHO:
A INEXORÁVEL PRESENÇA DO OUTRO**

Tese apresentada ao Curso de Doutorado em Estudos da Linguagem, da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial à obtenção do título de Doutora.

COMISSÃO EXAMINADORA

Dr. Luiz Carlos Fernandes
Universidade Estadual de Londrina

Dra. Vanice Maria Oliveira Sargentini
Universidade Federal de São Carlos

Dra. Maria Célia Cortez Passetti
Universidade Estadual de Maringá

Dra. Alba Maria Perfeito
Universidade Estadual de Londrina

Dr. Núbio Delanne Ferraz Mafra
Universidade Estadual de Londrina

Londrina, ____ de _____ de 2011.

REVERENCIO

Ao **DEUS** da minha vida...

DEDICO

À minha **Flávia**, riqueza eterna,
Presente de Deus.

AGRADEÇO

Ao orientador prof^o Dr. Luiz Carlos Fernandes por ver além das aparências e, comprometido com a essência, transita em outras áreas do conhecimento, dessa maneira, propiciou o meu estudo e conhecimento na área de texto/discurso.

Ao amigo Luiz Carlos Fernandes que levo “no lado esquerdo do peito”.

Ao Saulo pela dedicação e por caminhar amorosamente ao meu lado incentivando sempre o meu crescimento profissional.

Às professoras Dra. Alba Maria Perfeito, Dra. Elaine Fernandes Mateus e Dra. Vanice Maria Oliveira Sargentini pelas contribuições significativas no momento do exame de qualificação.

Aos professores do Curso pelo acolhimento generoso.

Aos meus pais pelo incentivo aos estudos e por me levarem ao Grupo Escolar Júlio Saviato na cidade de Arapongas-Pr.

Às amigas que encontrei por meio do Projeto ISCO: Bruna, Camila, Fabiana, Priscila e Sirley, boas manhãs de terças-feiras.

À Universidade Estadual de Londrina, meu local de trabalho que muito me orgulha e, também, me outorgou este título de doutora.

Ao Departamento de Psicologia Social e Institucional pela oportunidade de gozar da licença art. 72 para realização da maioria dos créditos do Curso em Estudos da Linguagem.

Aos funcionários desta Instituição de Ensino que orientam sobre os procedimentos administrativos com máxima eficiência: Márcia e Antonio na PRORH; ‘Durva’ e Rosely na secretaria do PPGEL.

RODRIGUES, Rosângela Rocio Jarros. **A identidade discursiva do graduando em Psicologia do Trabalho: a inexorável presença do outro.** 2011. 204 f. Tese (Doutorado em Estudos da Linguagem) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina.

RESUMO

A construção da identidade do psicólogo do trabalho pode ser compreendida por meio de diferentes propostas de análise. A que se apresenta nesta pesquisa inscreve-se na filiação da Análise de Discurso de linha francesa que tem como precursor Michel Pêcheux. O objetivo central é analisar o processo de construção da identidade discursiva do graduando na área de Psicologia do Trabalho que é um campo de atividade de forças ideológicas conflituosas e contratuais. Trata-se de um enunciador que está concluindo o estágio curricular na área, portanto, está na quinta série do curso de Psicologia e numa universidade pública no norte do Paraná. Como atividade final do estágio, o mesmo elabora o relatório de estágio, texto considerado como de gênero discursivo híbrido por ser composto por várias seções, por exemplo, o da fundamentação teórica. É desta seção que foi obtido o *corpus* da tese, somando quatorze excertos relacionados à temática do papel do psicólogo do trabalho. O primeiro capítulo traça as trajetórias da pesquisadora e da pesquisa configurando a introdução. Os capítulos dois e três versam respectivamente sobre: os fios constitutivos da trama enunciativa e da Psicologia do Trabalho enquanto formação acadêmica e profissão. No quarto capítulo, circunscrito ao estudo de caso, apresentam-se as descrições das condições de produção do estágio e do gênero discursivo. O quinto capítulo é destinado ao delineamento do quadro teórico-metodológico da pesquisa. No sexto capítulo apresentam-se as análises linguísticas, com subsídios da Teoria da Enunciação, e as análises discursivas do *corpus* centralizadas no processo de construção identitária do papel do psicólogo do trabalho. Os resultados indicam que a memória discursiva é composta por um campo de relações de forças configurado interdiscursivamente pela matriz de pensamento crítica e funcionalista; também duas formações discursivas emergem a partir do discurso do outro, as de “Manutenção” e de “Transformação”, sendo ambas projetadas como modelo de atuação para um lugar específico, o da Organização privada. Conclui-se que a identidade discursiva é construída por meio do jogo de aproximação e distanciamento entre as duas formações discursivas constituindo cada uma o discurso Outro. Neste jogo discursivo, o enunciador quer conciliar a sua imagem à de agente de mudanças aderindo ao discurso acadêmico.

Palavras-chave: Análise de Discurso. Identidade discursiva. Heterogeneidade. *Ethos*. Psicologia do Trabalho.

RODRIGUES, Rosângela Rocio Jarros. **The discursive identity of the graduating of Working Psychology: the relentless presence of other.** 2011. 204 f. Thesis (Doctorate in Studies of the Language) – State University of Londrina, Londrina, 2011.

ABSTRACT

The construction of the Psychologist's of the Work identity can be understood through different analysis proposals. The one that comes in this research enrolls in the propositions of the French Discourse Analysis that has as precursor Michel Pêcheux. The central objective is to analyze the process of construction of the discursive identity of the graduating in the area of Working Psychology that is a field of activity of conflicting and contractual ideological forces. The *corpus* enunciator is to conclude the apprenticeship course in the area; therefore, it is in the series fifth of the course of Psychology and in a public university in the north of Paraná. As final activity of the apprenticeship, the enunciator has to elaborate the apprenticeship report, considered a hybrid discursive gender because it is composed by others sections, for instance, the section of the theoretical propositions. It is of this section that was obtained the thesis *corpus* adding fourteen excerpts that treat the theme of Psychologist's of the Work paper. The first chapter presents the researcher's paths and of the research configuring the introduction. The chapters two and three expose respectively on: the constituent of the plot enunciative and of the Psychology of the Work while academic formation and profession. In the fourth chapter, bounded to the case study, come the descriptions of the conditions of apprenticeship's production and of the discursive gender. The fifth chapter is destined to the explanation of the theoretical-methodological propositions of the research. The sixth chapter presents the linguistic analyses with subsidies of Theory of the Enunciation and discursive analyses of the *corpus* centralized in the process of construction of the identity of the Psychologist's of the Work paper. The results indicate that the discursive memory is composed by a field of relationships of forces configured at interdiscursive by the critical theory and functionalist; also two discursive formations emerge from the discourse of the other, the ones of "Maintenance" and of "Transformation" being both projected as model of performance for a specific place, the deprived Organization. It is ended that the discursive identity is built through the approach game and estrangement among the two discursive formations that prays constitute each an Other discourse. In a discursive game like that the enunciator wants to reconcile the image of an agent of changes adhering, at the same time, to the academic discourse.

KEYWORDS: Analysis of Discourse. Discursive Identity. Heterogeneity. *Ethos*. Working Psychology.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	–	Jogo de imagens.....	52
Quadro 2	–	Categorias teóricas sobre currículo.....	60
Quadro 3	–	Matrizes do pensamento no campo da Psicologia.....	63
Quadro 4	–	Psicologia do Trabalho: área de atuação e atividades.....	82
Quadro 5	–	A Psicologia do Trabalho nos currículos I, II e III.....	92
Quadro 6	–	A Psicologia do Trabalho no currículo IV.....	94
Quadro 7	–	Críticas acerca das práticas de estágio.....	96
Quadro 8	–	O campo de estágio em Psicologia do Trabalho.....	98
Quadro 9	–	Características da língua escrita no gênero acadêmico.....	115
Quadro 10	–	Caracterização dos locais dos estágios da pesquisa.....	131
Quadro 11	–	Procedimentos analíticos da pesquisa.....	133
Quadro 12	–	Temas característicos das FDs: Manutenção e Transformação	141
Quadro 13	–	Matriz de pensamento das FDs.....	148
Quadro 14	–	Representação das FIs, matrizes de pensamento e FDs.....	151

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Amostra geral de relatórios distribuída por ano letivo.....	128
Tabela 2 –	Amostra final de relatórios que constituem o <i>corpus</i>	130

LISTA DE SIGLAS

- ABNT** - Associação Brasileira de Normas Técnicas
- AD** - Análise de Discurso
- ADM** - Administração de Empresas
- AIE** - Aparelho Ideológico do Estado
- CCB** - Centro de Ciências Biológicas
- CLT** - Consolidação das Leis Trabalhistas
- DD** - Discurso Direto
- DI** - Discurso Indireto
- E** - Enunciador
- FD** - Formação Discursiva
- FI** - Formação Ideológica
- IES** - Instituição de Ensino Superior
- PSI** - Departamento de Psicologia Social e Institucional
- PTr** - Psicologia do Trabalho
- RH** - Recursos Humanos
- UEL** - Universidade Estadual de Londrina

4.3.2	A Seção da Fundamentação Teórica no Relatório de Estágio.....	114
5	O QUADRO TEÓRICO-METODOLÓGICO.....	120
5.1	A PESQUISA QUALITATIVA.....	120
5.2	O ESTUDO DE CASO E A PESQUISA DOCUMENTAL.....	124
5.3	DELIMITAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO <i>CORPUS</i>	127
5.4	A EXPLICITAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS ANALÍTICOS.....	132
6	A CONSTRUÇÃO DO DISCURSO IDENTITÁRIO.....	135
6.1	A MEMÓRIA DISCURSIVA: A CONSTITUIÇÃO DO IMAGINÁRIO DA ÁREA.....	135
6.1.1	O Campo de Forças Ideológicas e o Lugar do Trabalho.....	135
6.1.2	Modelos de Atuação: a projeção a partir do discurso do outro.....	138
6.2	POSICIONAMENTO DISCURSIVO: O JOGO DE PROXIMIDADE E DISTANCIAMENTO.....	147
6.2.1	A Configuração Ideológica do Posicionamento Discursivo.....	147
6.2.2	Distanciamento do Discurso Outro e Proximidade do Discurso do Outro.....	152
6.3	A CONSTITUIÇÃO DO <i>ETHOS</i> : A REPRESENTAÇÃO IDENTITÁRIA DE SI.....	154
6.3.1	A Projeção Imaginária de Si na Organização Privada.....	154
6.3.2	A Projeção do <i>Ethos</i> Conciliador.....	159
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	165
	REFERÊNCIAS.....	171
	ANEXOS.....	182
	ANEXO A – Excertos.....	183

1 TECENDO TRAJETÓRIAS...

Tecendo a manhã

Um galo sozinho não tece uma manhã
 ele precisará sempre de outros galos.
 De um que apanhe esse grito que ele
 e o lance a outro; de um outro galo
 que apanhe o grito que um galo antes
 e o lance a outro; e de outros galos
 que com muitos galos se cruzem
 os fios de sol de seus gritos de galo,
 para que a manhã, desde uma teia tênue,
 se vá tecendo, entre todos os galos.

E se encorpando em tela, entre todos,
 se erguendo tenda, onde entrem todos,
 se entretendo para todos, no toldo
 (a manhã) que plana livre de armação.
 A manhã, toldo de um tecido tão aéreo
 que, tecido, se eleva por si: luz balão.
 (MELO NETO, 1997, p. 15)

Minhas trajetórias de estudo e trabalho sempre foram marcadas por inquietações, uma implicação pessoal que gerava o movimento em busca de resposta. Neste momento especial, numa manhã, posso olhar para trás e ver o que já foi tecido. Imagino quantos “outros” constituem a minha teia discursiva e sob esta “tenda” me abrigo.

A trajetória acadêmica na época da graduação em Psicologia foi orientada pelos pressupostos do paradigma positivista, marcada notadamente pelo rigor da neutralidade e da objetividade do ser-psicólogo e do ser-pesquisador. Concluído o Curso, ingressei na Psicologia Clínica, como a maioria dos estudantes almejava esta área e, assim, sob os pressupostos da matriz do pensamento behaviorista iniciei minhas atividades como profissional. Paralelamente, desenvolvi alguns trabalhos voltados para treinamento de pessoal na área de Psicologia do Trabalho.

Enquanto atendia os clientes na Clínica, busquei uma colocação na área de Trabalho, logo encontrei na indústria de móveis meu primeiro emprego como psicóloga organizacional. Dada a exigência de dedicação exclusiva optei pelo encerramento dos atendimentos clínicos. No final do segundo ano de trabalho, já estava concluindo o Curso de Especialização em Administração de Recursos. Além dos conhecimentos e práticas aprendidas ali houve o despertar para a carreira docente. Após o quarto ano na mesma indústria saí para iniciar minha vida profissional numa Instituição de Ensino Superior pública, há vinte e três anos, como professora da área de Psicologia do Trabalho e, ininterruptamente, atuo na supervisão de estágio curricular.

A Psicologia do Trabalho é considerada uma das áreas tradicionais de atuação do psicólogo. Seu objeto de estudo centra-se na relação do ser humano com o trabalho; o primeiro compreendido como sujeito sócio-histórico e, o segundo, como atividade que ultrapassa a concepção redutora de remuneração ou assalariamento. Busca-se analisar esta relação humana com o trabalho a partir do contexto onde se realiza, ou seja, sob quais condições de produção homens e mulheres desenvolvem sua profissão. Sabe-se que, sobre esta relação, intervêm determinantes de dominação de várias ordens, como: econômica, social, política, cultural, de gênero. Desse modo, a Psicologia do Trabalho tem o olhar posto sobre as condições de produção e as variáveis de dominação que determinam as interações sociais no campo do trabalho. Para que o graduando de Psicologia vivencie esta *práxis* e possa aplicar-refletir-produzir conhecimentos, é realizado o estágio curricular na quinta série do Curso.

O estágio na área se apresenta como um desafio porque é uma prática onde se dá a confluência de dois campos: o Acadêmico e do Trabalho. É neste interstício que se exercita o papel do psicólogo do trabalho. São campos de formações ideológicas supostamente distintas, que interpelam graduandos, professores-orientadores e supervisores de campo enquanto sujeitos-falantes. É sabido que *não existe discurso sem sujeito e nem sujeito sem ideologia*, então, cada campo de atividade têm seus interesses submetidos às dominações ideológicas.

Na sociedade capitalista, o trabalho é uma atividade constituinte da identidade social. Ao se dizer o que alguém faz, está se qualificando a pessoa pelo exercício laboral, o que leva à preposição de uma identidade de papel social. Por meio do jogo dialético entre diferenças e igualdades, se constrói a identidade

mediada pelo uso da linguagem e, por sua vez, materializam-se as ideologias que orientam e sustentam, em nosso estudo, a classe profissional.

A minha trajetória como pesquisadora esteve predominantemente voltada para o estágio curricular. As pesquisas desenvolvidas focaram: a) a percepção dos diferentes atores sociais sobre a estrutura e funcionamento do estágio; b) a prática de avaliação da aprendizagem na modalidade do estágio; c) a evolução histórica de produção de conhecimento da área por meio dos relatórios de estágios. Pesquisar sobre o próprio trabalho, o cotidiano acadêmico, leva a pensar e repensar o que foi e o que está sendo construído. Abre para a possibilidade de se compreender a realidade vivida diariamente.

A primeira pesquisa intitulada, “Análise e avaliação do estágio curricular na área de psicologia organizacional do curso de Psicologia da UEL”, foi projetada em 1992 e concluída em 1994. Queria saber como os diferentes atores sociais, envolvidos com a prática de estágio, avaliavam o processo de ensino-aprendizagem porque ali, pelo cotidiano de trabalho, se vislumbravam algumas insatisfações. Foi uma pesquisa quantitativa e construída sob pressupostos da teoria tecnicista de ensino. Com questionários padronizados e amostras definidas saímos a campo para investigar: professores-orientadores, supervisores de campo e estagiários.

Em 1994, de posse do dado da pesquisa de que havia insatisfação com o processo de avaliação de desempenho dos estagiários, comecei a indagar sobre quais os pressupostos que sustentavam a prática avaliativa vigente. A pesquisa foi qualitativa e iniciou-se, nessa ocasião, o meu ingresso de pesquisadora abrigada sob outra “tenda”. Esta pesquisa resultou na dissertação de mestrado intitulada: “Avaliação – o reflexo da formação acadêmica do psicólogo organizacional”, defendida em 1998, no Curso de Educação, na Universidade Estadual Paulista em Marília-SP.

No período que abrange 1998 a 2004, participei como colaboradora em pesquisas voltadas à temática do trabalho: uma tratava do trabalho para o portador de deficiência mental e a outra visava o modo de organização do trabalho em empresa de autogestão.

Já em 2004, propus a pesquisa “Psicologia organizacional e o do trabalho: a trajetória histórica através das práticas dos estágios curriculares”. Mediante o registro em relatórios de estágios conseguimos delinear a trajetória de

trabalhos da área de Psicologia do Trabalho no período de 1972 a 2005. Os resultados obtidos proporcionaram, sobretudo, a composição de quadros indicativos das atividades desenvolvidas e os tipos de Organizações atendidas por meio desta prática acadêmica. A pesquisa foi finalizada em 2007, embora não se tenha enfatizado os parâmetros quantitativos, a compilação de dados por ano letivo propiciou esta dimensão de análise. Os resultados e as leituras constantes dos relatórios geraram uma nova inquietação a de compreender como o graduando significava o papel do psicólogo do trabalho. Isto originou um novo problema de pesquisa que apresento ao tecer a “trajetória da pesquisa”.

A nova inquietação me moveu a procurar um referencial teórico-metodológico que viabilizasse uma resposta. Satisfatoriamente encontrei, no aporte teórico da Análise de Discurso (doravante denominada de AD) de linha francesa, elementos para conduzir esta pesquisa que estou apresentando. A pergunta norteadora da tese se configura assim: “De que maneira o enunciador-graduando constrói o discurso identitário acerca do papel do psicólogo do trabalho, considerando que esta área de atuação se caracteriza como um espaço discursivo de constante tensão gerada do confronto entre formações ideológicas, aparentemente inconciliáveis?”.

A pesquisa foi realizada em uma Instituição de Ensino Superior pública situada na região norte do Paraná, no curso de graduação em Psicologia implantado em 1972 e reconhecido oficialmente em 1978. Minha pesquisa se situa no currículo IV onde a Psicologia do Trabalho conta com duas disciplinas específicas e o estágio curricular.

Ao final do estágio curricular, o graduando elabora um relatório das atividades desenvolvidas no campo de trabalho. O relatório de estágio é um gênero discursivo que pressupõe dois enunciatários diretos: o professor-orientador no campo acadêmico e o supervisor no campo de trabalho. Trata-se de um registro escrito e constitui um documento de domínio público. Adoto a concepção de gênero discursivo segundo Bakhtin (2006), como enunciados relativamente estáveis. Este gênero discursivo é considerado como “híbrido” porque é composto de várias partes, ou melhor, de outras seções, como: fundamentação teórica, descrição de metodologia, apresentação de resultados por meio de tabelas e gráficos, entrevistas e/ou questionários, entre outros. São os relatórios que compõem a fonte de coleta dos dados de onde foram extraídos quatorze excertos da “fundamentação teórica”.

O *corpus* trata do tema “o papel do psicólogo do trabalho” e consta na seção de Anexos.

Escolhi o relatório de estágio porque, como gênero discursivo “catalisador”, provoca, a partir do momento inicial da descrição de todo o processo de atuação desenvolvido no campo de trabalho, a reflexão sobre o papel do psicólogo naquela situação singular e, concomitantemente, revela, pelo menos uma parte do currículo “ativo” praticado no campo acadêmico. A eleição da temática – o papel do psicólogo do trabalho - se deve pela centralidade que ocupa na direção de todas as ações acadêmicas voltadas para a área, além do que, é a questão crucial que mobiliza tanto a formação como a profissão do psicólogo do trabalho.

A hipótese da pesquisa é que o espaço discursivo que caracteriza a Psicologia do Trabalho se constitui num campo de relações de forças antagônicas, onde o enunciador-graduando projeta em seu discurso o *ethos* conciliador aderindo à formação ideológica crítica marcadamente do campo acadêmico.

Minha tese consiste em dizer que a construção da identidade discursiva está inexoravelmente ligada à presença do discurso Outro. Falar de si é, contraditoriamente, falar daquilo que se põe à distancia e se rejeita. Por conseguinte, o posicionamento enunciativo, que estrutura a identidade discursiva, se constitui do jogo da proximidade e distanciamento do discurso Outro determinado pelo lugar institucional que ocupa o enunciador.

O objetivo central é compreender o processo de construção da identidade discursiva do enunciador-graduando tendo, diante de si, um campo de formações ideológicas ao mesmo tempo conflituosas e contratuais.

O objetivo geral se desdobra em dois específicos e são os seguintes:

a) Delinear a rede interdiscursiva prevalente na área de Psicologia do Trabalho a partir de enunciados que tratam do papel do psicólogo;

b) Analisar as peculiaridades do discurso do sujeito acerca do papel profissional, considerando a relação estabelecida com o discurso do Outro (heterogeneidade mostrada) e o discurso Outro (heterogeneidade constitutiva).

As categorias de análise discursiva são construídas a partir do referencial teórico da AD sendo elas: a memória discursiva, a heterogeneidade e as formações imaginárias. Para análise linguística empreguei da Teoria da Enunciação, as categorias de instalação da dêixis de pessoa, tempo e lugar. A categoria de

análise metodológica foi abstraída do método dialético da Teoria Crítica, a saber, a contradição.

A composição deste trabalho a partir do próximo capítulo é a seguinte:

No capítulo 2 - FIOS HISTÓRICOS DA TRAMA ENUNCIATIVA tratam da gênese e da evolução histórico-filosófica da Análise de Discurso da linha francesa. O sentido e o discurso decorrem das relações no contexto sócio-histórico e constitui a memória como rede interdiscursiva. A ideologia orienta o dizer e permite a identificação dos membros de uma comunidade discursiva por meio da dêixis fundadora. Para Análise francesa do Discurso, o sujeito não é nem livre e nem assujeitado, mas marcado pela presença do outro. Trata-se de uma presença mostrada e/ou constitutiva, ambas reveladoras de uma heterogeneidade: a primeira é reconhecida por sinais como o discurso reportado e o emprego das aspas; a segunda somente através do interdiscurso. Todos estes 'fios' entrelaçados conformam a identidade discursiva, isto é, o posicionamento enunciativo que projeta o *ethos*, dando corporalidade ao enunciador.

O capítulo 3 – PSICOLOGIA DO TRABALHO: FORMAÇÃO E PROFISSÃO, inicia-se tratando da diversidade discursiva presente na formação acadêmica caracterizada, entre outros pontos, pelas matrizes de pensamento da Psicologia. Considerações acerca da criação do Curso no Brasil e de especificidades do currículo também são abordadas. Apresentam-se os sentidos dominantes e contrapostos sobre o trabalho humano, os modos de gestão presentes nas Organizações e as mudanças ocorridas devido à reestruturação produtiva no campo do trabalho. A prática discursiva da Psicologia do Trabalho é delineada a partir de aproximações estabelecidas sobre a origem e evolução histórica da área. São demonstrados os contrapontos existentes no campo de atividades exercidas pelos profissionais, bem como, algumas apreciações que envolvem a formação acadêmica e a profissão.

No capítulo 4 – CONDIÇÕES DE PRODUÇÃO DO ESTÁGIO E DO GÊNERO DISCURSIVO, procura-se retratar o cenário enunciativo que envolve o estágio curricular e o lugar da área de Psicologia do Trabalho na história do curso numa Instituição de Ensino Superior pública. O estágio em Psicologia do Trabalho sofre influências diretas do campo de trabalho e do campo acadêmico, um tem particularidades e, o outro, especificidades. O gênero discursivo pertinente é o relatório de estágio e o foco está na fundamentação teórica.

No capítulo 5 – O QUADRO TEÓRICO-METODOLÓGICO, reproduzem-se os pressupostos da pesquisa qualitativa, a estratégia do estudo de caso e a técnica da análise documental. É indicado o local da pesquisa, o modo de coleta e seleção do *corpus*, além dos critérios utilizados para sua delimitação. Há, no final do capítulo, a explicitação dos procedimentos analíticos empregados.

No capítulo 6 – A CONSTRUÇÃO DO DISCURSO IDENTITÁRIO, apresenta-se a análise do *corpus*, com o delineamento do processo de construção da identidade do sujeito de discurso na área de Psicologia do Trabalho onde constato a existência de determinados elementos da memória discursiva, como a composição do campo de forças ideológicas e a reificação de um lugar como campo de trabalho. Inclusive compõe essa memória dois modelos de atuação profissionais construídos a partir da repetição do discurso do outro, que remete a uma dêixis fundadora. Revela-se o posicionamento do enunciador-graduando pelo jogo de proximidade e distanciamento entre duas formações discursivas denominadas de ‘Manutenção’ e ‘Transformação’. A configuração do *ethos* é traçada como conciliadora da imagem de Agente de Mudanças. A identidade discursiva é estruturada pela presença do Outro de maneira inexorável.

O capítulo 7 das CONSIDERAÇÕES FINAIS traz a análise final da pesquisa, entrelaçando a questão norteadora, os objetivos e os resultados obtidos. A pesquisa possibilitou desvelar os sentidos constitutivos do papel do psicólogo do trabalho que ocorre nas práticas enunciativas do estágio.

Os resultados têm valor prospectivo porque, a partir da identificação das condições de produção existentes, tanto no campo acadêmico como no de trabalho, em como são produzidos os discursos e qual o pressupostos da centralidade do modelo profissional de atuação atual, podem-se promover reflexões sobre a identidade discursiva do psicólogo do trabalho.

Visando encerrar este capítulo e já pensando nos demais que virão, manifesto que escolhi um poema para epígrafe de cada um, inclusive deste. São poemas de João Cabral de Melo Neto que me inspiram a pensar a realidade, a pesquisa e meu trabalho de professor pelo gênero poético-literário. Creio que poemas são, por excelência, constituídos de diferentes fios discursivos para de modo sensível e inspirador, tratarem dos mesmos temas que abordo por meio do discurso científico.

2 FIOS CONSTITUTIVOS DA TRAMA ENUNCIATIVA

Rios sem discurso

Quando um rio corta, corta-se de vez
o discurso-rio de água que ele fazia;
cortado, a água se quebra em pedaços,
em poços de água, em água parálitica.
Em situação de poço, a água equivale
a uma palavra em situação dicionária:
isolada, estanque, estancada;
e mais: porque assim estancada, muda,
e muda porque com nenhuma comunica,
porque cortou-se a sintaxe desse rio,
o fio de água por ele discorria.

O curso de um rio, seu discurso-rio,
chega raramente a se reatar de vez;
um rio precisa de muito fio de água
para refazer o fio antigo que fez.
Salvo a grandiloquência de uma cheia
lhe impondo interina outra linguagem,
um rio precisa de muita água em fios
para que todos os poços se enfrasem:
se reatando, de um para outro poço,
em frases curtas, então frase e frase,
até a sentença-rio do discurso único
em que se tem voz a seca ele combate.
(MELO NETO, 1997, p. 21)

2.1 CONTORNOS HISTÓRICO-FILOSÓFICOS DA DISCIPLINA

A perspectiva teórica adotada nesta pesquisa, conforme exposto, é a da Análise de Discurso de linha francesa. A AD nasceu inscrita em um quadro de reflexões advindas da Linguística, do Marxismo e da Psicanálise. Apresenta uma identidade comum constituída

pelo seu enraizamento na lingüística e pela preocupação com o embricamento entre o modo de enunciação e o lugar histórico-social de onde emerge essa enunciação. Isto é, seu objetivo é apreender a linguagem enquanto discurso, a instância que materializa o contato entre o lingüístico

(sistema de regras, de categorias) e o não-lingüístico (lugar de investimentos sociais, históricos, psíquicos...) pela atividade de sujeitos que interagem em situações concretas. (BRANDÃO, 1998, p. 23-24)

Foi a partir da década de 1960 que essa disciplina, fundada por Michel Pêcheux, tornou-se conhecida, sob a égide do paradigma estruturalista. O estruturalismo teve suas origens no campo da Linguística com os estudos desenvolvidos por Ferdinand Saussure, com a obra intitulada “Curso de Linguística Geral”, publicada em 1916. O termo estruturalismo é empregado para designar

as correntes de pensamento que recorrem à noção de estrutura para explicar a realidade em todos os seus níveis. O estruturalismo parte do pressuposto de que cada sistema é um jogo de oposições, presenças e ausências, constituindo uma estrutura, onde o todo e as partes são interdependentes, de tal forma que as modificações que ocorrem num dos elementos constituintes implica a modificação de cada um dos outros e do próprio conjunto. (GIL, 1999, p. 37)

Segundo Richardson (1999, p.39) a estrutura “nunca existe na realidade concreta, mas é ela que define o sistema de relações e transformações possíveis dessa realidade. O estruturalismo trabalha basicamente com estruturas mentais (representações) e suas invariantes históricas”. Uma das características mais profundas do estruturalismo é acreditar que o geral pode ser abstraído dos casos particulares, assumindo uma situação de elemento invariante. A invariância seria “a constituição de parâmetros formais estáveis de conhecimento, [...] da objetividade, da certeza, da evidência e da verdade [...] privilegia-se o esforço da decomposição analítica”, como afirma Demo (1981, p. 202).

Para Saussure (1995), o estudo da linguagem comporta duas partes: a língua e a fala. A língua é social e independe do indivíduo; a fala é a parte individual da linguagem. Dessa maneira, a língua existe

na coletividade sob a forma duma soma de sinais depositados em cada cérebro, mais ou menos como um dicionário cujos exemplares, todos idênticos, fossem repartidos entre os indivíduos. [...] independe da vontade dos depositários. [...] a fala [...] é a soma do que as pessoas dizem, e compreende [...]. (SAUSSURE, 1995, p. 28)

Saussure se atém ao estudo da língua em seus componentes internos cujo objeto é a língua em si. Deixa tudo que é externo e se debruça sobre o sistema interno de funcionamento da língua, porque acredita que esta “é um sistema que

conhece somente sua ordem própria”, (SAUSSURE, 1995, p. 31). Desse modo, a língua é um sistema social

no sentido de que ele é comum a todos os falantes de uma comunidade lingüística. Ele é um todo em si e compreende o conjunto de elementos lexicais e gramaticais que fazem parte de uma língua, a organização interna desses elementos e suas regras combinatórias. (FIORIN, 2006, p. 10)

De acordo com o paradigma estruturalista, tem-se como certa a autonomia da linguagem, visto que considera possível estudá-la a partir das regularidades presentes em sua estrutura. As influências externas geradoras de irregularidades, ou seja, a língua apreendida na sua relação com o mundo está à margem do sistema. A estrutura é o objeto de estudo e não têm interesse quaisquer interferências das condições de produção.

A influência do Estruturalismo pode ser identificada na primeira época da AD (AD-1) caracterizada como a “exploração metodológica da noção de maquinaria discursivo-estrutural”, que buscava:

Reunir um conjunto de traços discursivos empíricos (“*corpus* de seqüências discursivas”) fazendo a hipótese de que a produção desses traços foi, efetivamente, dominada por uma, e apenas uma, máquina discursiva (por exemplo, um mito, uma ideologia, uma episteme). (PÊCHEUX, 1990b, p. 312)

Esta posição da AD-1 construída a partir do estruturalismo se ‘esfumaça’ e há uma conversão filosófica que leva Pêcheux a olhar as relações entre as “máquinas discursivas”, é a noção de interdiscurso que começa a ser gestada.

Apesar da origem histórico-filosófica da AD estar no estruturalismo, aí não permaneceu, os seus postulados preconizavam a existência material da língua em contextos sócio-históricos, dependentes das condições de produção. Nesse sentido, o aporte filosófico do materialismo histórico tornou-se um dos fundamentos da disciplina.

O paradigma do materialismo histórico proposto por Karl Marx consiste em “interpretar os acontecimentos históricos como fundados em fatores econômicos (técnicas de trabalho e de produção/relações de trabalho e de produção)”, consoante Barbosa (2002, p. 173). A produção histórica da vida material condiciona

todas as demais dimensões, que são social, política e espiritual. A teoria marxista opõe-se, deste modo,

a toda forma idealista de pensamento, ou seja, àquelas formas que pretendem dar o primado teórico ao “Pensamento”, à “Razão”, ao “Espírito”, vistos como “realidade primeira”, em detrimento das relações sociais de produção. [...] os fatores econômicos constituem a “realidade primeira”. (BARBOSA, 2002, p. 179)

No materialismo histórico, a produção e o intercâmbio dos produtos formam a base de toda ordem social. A base econômica é vista como parte da infraestrutura da sociedade; conseqüentemente, todas as mudanças sociais estão determinadas pelos modos de produção e suas trocas. Sobre a infra-estrutura se erige a superestrutura caracterizada pelos sistemas político, jurídico, religioso e outros. Nos processos sociais, a infra-estrutura é a determinante social mais forte e age sobre a superestrutura.

Quando um pesquisador adota o quadro de referência do materialismo histórico, passa a enfatizar a dimensão histórica dos processos sociais. A partir da identificação do modo de produção em determinada sociedade e de sua relação com as superestruturas (políticas, jurídicas, etc.) é que ele procede à interpretação dos fenômenos observados. (GIL, 1999, p. 40)

A relação entre infra-estrutura e superestrutura não deve ser entendida de modo mecânico, mas como parte de um movimento dialético. É o modo de produção da vida material determinando o processo social, político, jurídico, espiritual formando um todo orgânico onde, em última instância, a estrutura econômica é a proeminente. Nessa relação entrecruzada entre infra-estrutura e superestrutura são gestadas as ideias dominantes de uma sociedade conforme o materialismo histórico.

A segunda época da AD (AD-2), denominada pela “justaposição dos processos discursivos à tematização de seu entrelaçamento desigual”, é marcada pelo deslocamento teórico, tendo o objeto de análise como integrado à relação entre as “máquinas” discursivas estruturais. Do ponto de vista dos procedimentos, a AD-2 apresenta “o deslocamento, sobretudo, sensível ao nível da *construção* dos *corpora* discursivos, permitem trabalhar sistematicamente suas influências internas desiguais, ultrapassando o nível da justaposição contrastada”, (PÊCHEUX, 1990b, p. 315).

Nesta época (AD-2), Pêcheux se aproxima de Michel Foucault e toma emprestada a noção de “formação discursiva”, de que tratarei mais adiante em seção específica. Dessa adoção, “começa a fazer explodir a noção de máquina estrutural fechada na medida em que o dispositivo da formação discursiva está em relação paradoxal com o seu ‘exterior’”, afirma Pêcheux (1990b, p. 314).

Paralelamente à adoção conceitual da formação discursiva, visto que Foucault não tratou em seus estudos do conceito de ideologia, Pêcheux encontra em Althusser o aporte teórico necessário para propor que a ideologia é que orienta a formação discursiva. É na proposta althusseriana, concebida a partir da releitura de Marx que o sujeito do discurso é compreendido como resultado do assujeitamento à ideologia. A AD-2 é marcada pelas formações, discursiva e ideológica, erigidas a partir do interdiscurso.

A terceira época da AD (AD-3) é caracterizada pela “emergência de novos procedimentos através da desconstrução das maquinarias discursivas” Pêcheux (1990b, p. 315). Enquanto na AD-1 a análise linguística supunha implicitamente a homogeneidade enunciativa, na AD-3 se destaca a heterogeneidade enunciativa, enfocando as formas linguístico-discursivas do discurso-outro, na forma da heterogeneidade mostrada e a constitutiva. Segundo Gregolin (2006) o olhar dirigido para a heterogeneidade vem da proximidade de Pêcheux com Bakhtin, que apregoava os conceitos de dialogismo e a inscrição da discursividade no conjunto sócio-histórico. Os trabalhos da AD agora propõem

o primado da heterogeneidade tanto como categoria conceitual quanto em relação ao corpus: tomando a formação discursiva no interior da heterogeneidade, ela deixa de referir-se a um exterior ideológico e passa a ser buscada na dispersão dos lugares enunciativos do sujeito. (GREGOLIN, 2007a, p. 161)

No início da década de 1980, há uma aproximação de outros “fundadores”, os teóricos da Nova História. As novas alianças levam Pêcheux, em seus últimos textos, a preferir falar em “análise de discurso” em vez da fórmula tradicional “análise do discurso”, passando a negar a primazia de um único discurso e a materialidade estrita dos documentos, esta última revista pela multiplicidade de fontes que a Nova História passou a abrigar, (GREGOLIN, 2007b).

A Nova História parte do pressuposto de que a História nunca é pura, porém uma narrativa de natureza provisória e contingente, logo, susceptível a

revisões e reinterpretações. A Nova História opõe-se ao modelo tradicional de fazer história apenas baseada em documentos escritos considerados monumentos históricos.

São duas formas de fazer a História. Na tradicional, importa “memorizar” os monumentos do passado, transformá-los em documentos. Para a nova História, os documentos são transformados em monumentos e neles é agenciada uma massa de elementos a serem relacionados, equacionados. Desta forma, a nova História dá novo sentido ao *acontecimento*, pois trata-se de uma história serial, definida a partir de um conjunto heterogêneo de relações que fazem emergir diferentes estratos de acontecimentos. (GREGOLIN, 2007a, p. 174-175)

Tanto que, os documentos históricos foram ampliados, passando a ser fontes uma multiplicidade deles, como: escritos de todos os tipos, documentos figurados, produtos de escavações arqueológicas, documentos orais, um gráfico demonstrativo da curva de preços, uma fotografia, um filme, um pólen fóssil, uma ferramenta, uma prova, uma mensagem postada no *blog*, o conteúdo rabiscado na carteira escolar, o regulamento das normas de convívio no local de trabalho e as demais coisas, agora consideradas, pela nova história, como documentos de primeira ordem.

O historiador tem a tarefa de contextualizar o documento, estabelecendo as condições de produção e as redes discursivas que representam o esforço das sociedades históricas para impor ao futuro determinadas imagens próprias de si. Todo documento é uma montagem,

o documento não é inócuo. É antes de mais nada o resultado de uma montagem, consciente ou inconsciente, da história, da época, da sociedade que o produziram, mas também das épocas sucessivas durante as quais continuou a viver, talvez esquecido, durante os quais continuou a ser manipulado, ainda que pelo silêncio. (LE GOFF, 1996, p. 547)

Para Le Goff (1996, p. 548), “cabe ao historiador desmontar, demolir esta montagem, desestruturar essa construção e analisar as suas condições de produção”. Neste exercício, se aproxima da AD ao ‘desmontar’ os documentos e lê-los a partir das suas condições de produção, interpretando-os como elementos constituintes da memória coletiva.

2.2 PRODUÇÃO DE SENTIDO: INTERDISCURSO E MEMÓRIA

A História é a base da reflexão da AD, tanto para compreender o funcionamento como a representação que os seres humanos fazem da língua. Não é a história cronológica dos fatos, mas da produção de sentidos sobre o real, como determinantes da constituição e da conformação das sociedades e das políticas existentes, destaca Rodriguéz (1998).

A produção de sentidos deriva das posições colocadas em jogo num determinado período sócio-histórico. O sentido não existe em si mesmo, descolado em uma palavra, uma expressão, uma proposição; não se limita ao texto, contudo às suas condições de produção. Nesta perspectiva, vale dizer, o texto é tomado além de sua estruturação interna, é um objeto de comunicação entre os seres humanos, enunciador e enunciatário, no qual os sentidos dependem da exterioridade. Conforme Ferreira (1998, p. 203) “o que está fora (o exterior) faz parte integrante do que está dentro (do interior). Não há, pois, dicotomia; há tensão, há contradição”. O conceito de sentido escapa à palavra e se inscreve na história e na relação com outras palavras.

Os efeitos de sentido estão ligados ao discurso e o discurso é efeito de sentido entre seres humanos em interlocução. Foucault (2004) propõe que o discurso é um conjunto de enunciados que pertencem a uma mesma formação discursiva (doravante denominada de FD) e atende a regras de formação, concebidas como mecanismos de controle que determinam o interno (o que pertence) e o externo (o que não pertence) a ela e, desse modo, delimitam o que pode e deve ser dito.

Nesta pesquisa adoto o conceito de FD para analisar os enunciados do *corpus* e compreendo que o discurso está ligado a um conjunto de discursos outros, sejam numa relação de aliança ou de confronto que é estabelecida no fio discursivo.

Uma formação discursiva não é um espaço estrutural fechado, já que ela é constitutivamente ‘invadida’ por elementos provenientes de outros lugares (i. é, de outras formações discursivas) que nela se repetem, fornecendo-lhe suas evidências discursivas fundamentais (por exemplo, sob a forma de “preconstruídos” e de “discursos transversos”). (PÊCHEUX, 1990b, p. 314)

Os sentidos resultam de relações continuadas entre discursos vários, àqueles que os precederam e aqueles que os sucederão. Para Orlandi (2005, p.39), “não há, desse modo, começo absoluto nem ponto final para o discurso. Um dizer tem relação com outros dizeres realizados, imaginados ou possíveis”. O sentido está ligado ao espaço de circulação entre duas ou mais FDs,

o discurso se constitui em seus sentidos porque aquilo que o sujeito diz se inscreve em uma formação discursiva e não outra para ter um sentido e não outro. [...] as palavras não têm um sentido nelas mesmas, elas derivam seus sentidos de formações discursivas em que se inscrevem. As formações discursivas, por sua vez, representam no discurso as formações ideológicas. Desse modo, os sentidos sempre são determinados ideologicamente. Não há sentido que não o seja. Tudo que dizemos tem, pois, um traço ideológico em relação a outros traços ideológicos. [...] no discurso, a ideologia produz seus efeitos, materializando-se nele. (ORLANDI, 2005, p. 43)

Um enunciado não surge, magicamente, do nada. Ele constitui uma unidade do ato de enunciação que está ligada a uma determinada FD e o enunciador a revela ao enunciar o que pode e deve ser dito, ou melhor, expressa-se com enunciados próprios da FD a que está vinculado, segundo Maingueneau (2005a).

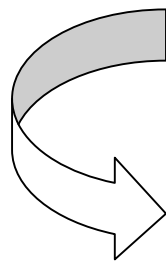
A AD advoga o primado do interdiscurso, isto porque não acredita que haja discurso único, adâmico, que já não tenha ligações com os discursos já-ditos. Como ressaltam Charaudeau e Maingueneau (2004, p. 286) “todo discurso é atravessado pela *interdiscursividade*, tem a propriedade de estar em relação multiforme com outros discursos, de entrar no *interdiscurso*”. A FD se apresenta como domínio que é aberto, não existindo limites rigorosos entre um interior e o exterior: por isso, fala-se do interdiscurso como espaço de trocas de interlocução.

De acordo com Maingueneau (2005a), o interdiscurso tem precedência porque constitui um espaço de trocas entre vários discursos que tem relação entre si seja de aliança ou de confronto. A relação polêmica de confronto estabelecida entre dois discursos não é acidental porque ambos não são instituídos independentes um do outro, a existência de um é a causa do outro existir, ou melhor, é a condição de possibilidade.

O Outro se constrói na forma de simulacro (imagem personificada) em oposição ao mesmo. O processo de tradução que revela a relação interdiscursiva entre o um e o Outro é da interincompreensão, quer dizer, “cada um introduz o outro

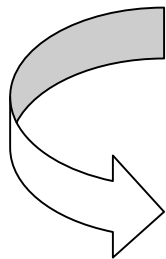
em seu fechamento, traduzindo seus enunciados nas categorias do Mesmo e, assim, sua relação com esse Outro se dá sempre sob a forma do “simulacro” que dele constrói”, explica Maingueneau (2005a, p. 22). Nos enunciados o Outro se circunscreve a zona do não-dizível que constitui o interdito do discurso. Desse modo, a identidade de um discurso é apreendida nesta rede de interincompreensão.

O interdiscurso pode ser apreendido pela tríade: universo discursivo, campo discursivo, espaço discursivo; segundo Maingueneau (2005a)



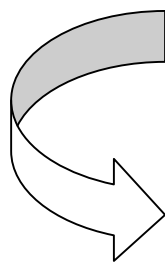
UNIVERSO DISCURSIVO

conjunto de formações discursivas de todos os tipos que interagem numa conjuntura dada



CAMPO DISCURSIVO

um conjunto de formações discursivas que se encontram em concorrência, delimitam-se reciprocamente em uma região determinada de universo discursivo



ESPAÇO DISCURSIVO

subconjuntos de formações discursivas que o analista julga relevante para seu propósito colocar em relação. Tais restrições devem resultar apenas em hipóteses fundadas sobre um conhecimento dos textos e um saber histórico, que serão em seguida confirmados ou informados quando a pesquisa progredir.

O interdiscurso aponta para a memória discursiva, representando as formulações já feitas e esquecidas que, no entanto, constrói a história dos sentidos. É sobre esta memória que os sentidos são concebidos produzindo, para o enunciador, a ilusão de que sabe do que está falando, que tem o controle e é a

origem do dizer. Argumenta Orlandi (2005, p. 54), esta ilusão é necessária para que “o sujeito se estabeleça como um lugar possível no movimento da identidade e dos sentidos: eles não retornam apenas, eles se projetam em outros sentidos, constituindo outras possibilidades dos sujeitos se subjetivarem”. Mesmo que o sentido se filie a uma rede interdiscursiva específica, pode sofrer deslocamentos. A memória discursiva, nesta perspectiva do interdiscurso, é

aquilo que fala antes, em outro lugar, independentemente. Ou seja, é o que chamamos de memória discursiva: o saber discursivo que torna possível todo dizer e que retorna sob a forma do pré-construído, o já-dito que está na base do dizível, sustentando cada tomada de palavra. O interdiscurso disponibiliza dizeres que afetam o modo como o sujeito significa em uma situação discursiva dada. (ORLANDI, 2005, p. 32)

Os sentidos constituídos em outros dizeres vêm pela história, marcados pela ideologia e pelas condições de produção. A história é a memória coletiva, é a forma científica da história e é aquilo “que fica do passado no vivido dos grupos, ou o que os grupos fazem do passado”, segundo Pierre Nora (1978 apud LE GOFF, 1996, p. 472). O que fica permanece como ‘monumento’, herança do passado, que tem como característica “o ligar-se ao poder de perpetuação, voluntária ou involuntária, das sociedades históricas (é um legado à memória coletiva) e o reenviar a testemunhos que só numa parcela mínima são testemunhos escritos”, ressalta Le Goff (1996, p. 536).

A memória “é um elemento essencial do que se costuma chamar *identidade*, individual e coletiva, cuja busca é uma das atividades fundamentais dos indivíduos e das sociedades de hoje, na febre e na angústia”, propõe Le Goff (1996, p. 576). A memória discursiva constitui o monumento herdado e repetido segundo as condições de produção dadas. Um discurso é sempre enunciado a partir do lugar que o enunciador ocupa, situado num campo de relações de forças, como

o deputado pertence a um partido político que participa do governo ou a um partido de oposição; é porta-voz de tal grupo ou tal interesse, ou então está “isolado”, etc.. Ele está, pois, bem ou mal, situado no interior da *relação de forças* existentes entre os elementos antagonistas de um campo político dado: o que diz, o que enuncia, promete ou denuncia não tem o mesmo estatuto conforme o lugar que ele ocupa; a mesma declaração pode ser uma arma temível ou uma comédia ridícula segundo a posição do orador e do que ele representa em relação ao que diz: um discurso pode ser um ato político direto ou um gesto no vazio, para “dar o troco”, o que é uma outra forma de ação política. (PÊCHEUX, 1997, p. 77)

As condições de produção compreendem fundamentalmente os sujeitos e as situações. O sujeito deve ser pensado conforme a posição que ocupa em determinada situação. Na posição de deputado do governo, o enunciador diz e promete conforme o lugar que ele ocupa (do governo); se na posição de deputado da oposição, enunciará de outro modo, e assim o sentido derivará conforme a FD dominante da posição do sujeito. Consoante Ferreira (1998), o sentido se forma a partir do trabalho da rede de memória. O sentido, a memória e o sujeito não são ‘naturais’, ‘transparentes’, mas determinados historicamente.

Para Orlandi (2005, p. 30), “também a memória faz parte da produção do discurso. A maneira como a memória “aciona”, faz valer, as condições de produção é fundamental”. As condições de produção em sentido estrito são as circunstâncias da enunciação: é o contexto imediato. Em sentido amplo, as condições de produção incluem o contexto sócio-histórico, ideológico.

2.3 IDEOLOGIA: UMA INTERPRETAÇÃO SOCIAL

Marx e Engels (1987) consideram que as ideias dominantes estão ligadas à classe social também dominante, àquela que detém os meios de produção da vida material, como trata a citação a seguir:

As idéias (Gedanken) da classe dominante são, em cada época, as idéias dominantes, isto é, a classe que é a força *material* dominante da sociedade é, ao mesmo tempo, sua força *espiritual* dominante. A classe que tem à sua disposição os meios de produção material dispõe, ao mesmo tempo, dos meios de produção espiritual, o que faz com que sejam submetidas, ao tempo e em média, as idéias daqueles aos quais faltam os meios de produção espiritual. As idéias dominantes nada mais são que a expressão ideal das relações materiais dominantes concebidas como idéias; portanto, a expressão das relações que tornam uma classe a classe dominante; portanto, as idéias de sua dominação. (MARX; ENGELS, 1987, p. 72)

Os seres humanos creem que as ideias representam efetivamente a realidade e, quando expressas verbalmente, são vistas como verdades cristalizadas. Para Chauí (1982), o que torna a ideologia possível é a suposição de que as ideias existem em si e por si mesmas desde toda a eternidade e para além delas,

independentemente das condições reais de produção, da existência social dos seres humanos, da luta entre os interesses das classes sociais.

Althusser (2007) propõe que a ideologia seja considerada em correspondência com o funcionamento das instituições, distintas e especializadas, materializada nas práticas reguladas por rituais nos Aparelhos Ideológicos do Estado (doravante denominado de AIEs). Constituem-se como AIEs os seguintes campos de atividades sociais: a religião, a escola, a família, o sistema jurídico, o sistema político, os sindicatos, os meios de informações midiáticos, os eventos culturais e esportivos, etc. Todos eles estão representados como campos ideologicamente amoldados à formação social capitalista.

Os aparelhos conformam à ideologia uma existência material, por conseguinte, sua existência depende de práticas sociais inscritas em instituições concretas. Estas regulam as práticas por meio de rituais e que se situam no centro da existência material de um AIE. Os aparelhos são responsáveis por distribuir e fazer repetirem-se as ideias dominantes em dada sociedade.

No interior dos AIEs (escola, governo, polícia, etc.) ocorrem os confrontos ideológicos que remetem às relações de produção e de classe e se materializam no discurso. Para Fiorin (2006, p. 32) “uma formação ideológica deve ser entendida como a visão de mundo de uma determinada classe social, isto é, um conjunto de representações, de idéias que revelam a compreensão que uma dada classe tem de mundo”.

O discurso é orientado pela formação ideológica (doravante denominada de FI) que aglutina o pensamento dominante da sociedade e expressa valores como, por exemplo, os de liberdade e competência individual, sentido em que o ser humano deve ser visto como livre e resultado das condições materiais naturais de vida e do esforço próprio de cada um. Logo, falar-se-á de formação ideológica para caracterizar

um elemento (determinado aspecto de luta nos aparelhos) suscetível de intervir como uma força confrontada com outras forças na conjuntura ideológica característica de uma formação social em dado momento; desse modo cada formação ideológica constitui um conjunto complexo de atitudes e de representações que não são nem “individuais” nem “universais”, mas se relacionam mais ou menos diretamente a *posições de classes* em conflito umas com as outras. (HAROCHE; HENRY; PÉCHEUX; 1971 apud PÉCHEUX; FUCHS, 1990, p. 166)

Trata-se do conjunto complexo de atitudes e de representações sociais dominantes que irão demandar ou requerer a adoção de posicionamentos dos seres humanos. Várias são as teses propostas por Althusser acerca da ideologia, dentre as quais destacamos aquela que é central: “a ideologia interpela os indivíduos enquanto sujeitos”. A interpelação é a operação que “recruta” e transforma o ser humano em sujeito de uma ideologia. Esta constrange o ser humano a sujeito submetido ao conjunto das atitudes e representações dominantes no campo de atividade social, projetando seu assujeitamento.

A partir do postulado da interpelação ideológica é que ocorre a aproximação de Pêcheux com Althusser. Contudo, a partir de 1975, Pêcheux começa a rever a adoção da tese althusseriana da interpelação e a defesa da “pureza” ideológica das “classes dominadas”, conforme Gregolin (2007a). Passa, nesse período, a desconstruir a ideia de assujeitamento radical, visto que em 1980, com as reconfigurações econômicas da globalização e da reestruturação produtiva, a classe operária estava sumindo e não cabia mais a leitura marxista ortodoxa de luta de classes e de interpelação ideológica.

Diante deste momento histórico e de novas filiações, vê-se que a análise ideológica deve “cruzar” a proposta marxista e a proposição da dominação pelas classes sociais dominantes. Nesse sentido, me apóio em Ricoeur (1990, p. 68) para compreender a ideologia como fenômeno que “está ligado à necessidade, para um grupo social, de conferir-se uma imagem de si mesmo, de representar-se, no sentido teatral do termo, de representar e encenar”.

Todo grupo mantém uma relação com o ato fundador, que é político em sua essência e que o instaurou; sendo, portanto, a função da ideologia repetir, manter e reatualizar a memória social de um acontecimento, mesmo que à distancia.

É nessa distância, característica de todas as situações *post factum*, que intervêm as imagens e as interpretações. Sempre é numa interpretação que o modela retroativamente, mediante uma representação de si mesmo, que um ato de fundação pode ser retomado e reatualizado. Talvez não haja grupo social sem essa relação indireta com seu próprio advento. (RICOEUR, 1990, p. 68)

O fenômeno ideológico age dinamicamente pela lembrança, pelo consenso, pela convenção grupal da imagem que o representa. A ideologia depende de uma “teoria da motivação social”, ou melhor, é “movida pelo desejo de

demonstrar que o grupo que a professa tem razão de ser o que é”, considera Ricoeur (1990, p. 68). Sob tal enfoque, por meio da ideologia o grupo crê no caráter justo e necessário de sua ação instituída.

Os enunciados fundadores têm o papel de representar à ‘razão de ser’ da coletividade e, por essência, não podem ser resumidos nem reformulados, mas “constituem a própria Palavra, captada em sua fonte. [...] As coletividades supostas pelas formações discursivas *partilham um tesouro de enunciados fundadores*, cuja figura extrema será o slogan, a divisa”, segundo Maingueneau (1997, p. 100).

A linguagem, enquanto produto histórico traz representações, significados e valores existentes em um grupo social (profissional) e, como tal, é veículo da ideologia do grupo.

[...] a ideologia não é “x” mas o mecanismo de produzir “x”. Pela ideologia há transposição de certas formas materiais em outras, isto é, há simulação (e não ocultação) em que são construídas transparências para serem interpretadas por determinações históricas que aparecem, no entanto, como evidências empíricas. Dessa forma, podemos afirmar que a ideologia não é ocultação, mas interpretação de sentido em certa direção, direção esta determinada pela história. (ORLANDI, 1995, p. 101)

Toda ideologia é um código necessário para se ter uma visão de conjunto do grupo, da história e do mundo. A idealização que um grupo faz de si mesmo, a imagem idealizada produzida representa uma esquematização que reforça sua própria existência, em última instância, é o seu código interpretativo. O vocabulário, as estereotípias, os *slogans*, os rituais, as celebrações do ato fundador constituem o código esquemático que dá identidade ao grupo e caracteriza o dinamismo da ideologia. A conjunção destes elementos que formam o código representa filiações a determinadas FDs.

Não há sentidos dados; há sentidos construídos num processo simbólico pelos seres humanos inscritos numa história, descentrados pelo inconsciente e pela ideologia. Os seres humanos são ativos, porém este processo faz com que lhe escape o controle do consciente e as suas intenções. É neste processo simbólico (inconsciente e ideológico) que se dá a interpretação.

Consoante Rodríguez (1998), interpretação é construção de sentidos e não descoberta de sentidos já-dados:

interpretação é ideologia, que determina o sentido (e não o ‘oculta’ nem se ‘afasta’ dele). A ideologia se define [...] como o processo de produção de um imaginário, isto é, produção de uma interpretação particular que apareceria, no entanto, com a interpretação necessária e que atribui sentidos fixos às palavras, em um contexto histórico dado. (RODRIGUÉZ, 1998, p. 51)

A realidade como a percebemos é uma construção simbólica. Para AD não existe relação direta ou natural entre as palavras e as coisas, mas linguístico-histórica, portanto, discursiva. A realidade é produzida por seres humanos em condições de produção específicas, o que significa considerar que o sentido é ideológico. Os sentidos podem mudar e as sociedades podem ser outras. Todavia, há sentidos sedimentados, que constituem a memória, o já-dito que

por efeito ideológico se apresentam como conjunto de ‘evidências’, de ‘informações’, de ‘realidades’ reconhecidas e aceitas por todos, as quais são codificadas pela língua de maneira transparente e às quais os sujeitos devem fazer referência, da maneira mais clara possível. É nessa instância que os efeitos da objetividade e da literalidade são produzidos e que a interpretação, ao mesmo tempo, que se dá, se apaga enquanto tal – criando a ilusão de que esses sentidos são desde-sempre assim e devem continuar assim para sempre. Seria este o nível da interpretação constitutiva, do Interdiscurso, (da Ideologia), i. e., da História, nível inconsciente e ao qual não temos acesso direto. História essa que não se situa, mas que consiste numa trama de sentidos. (RODRIGUÉZ, 1998, p. 57)

Todo discurso tem a possibilidade de “agitação” nas filiações sócio-históricas no domínio da memória. Interpretar depende da inscrição do sujeito no interdiscurso, na história, sendo que, ao mesmo tempo, ele não é totalmente determinado, podendo deslocar sentidos (interpretações), significar outras coisas. “É nesse jogo tenso entre o já-dito e as novas reformulações, entre o *mesmo* e o *diferente*, entre a *paráfrase* e a *polissemia* (idem), que os sujeitos e os sentidos se constituem e que a história se reproduz e (ou) se transforma”, de acordo com Rodriquéz (1998, p. 58).

A ideologia decorre da construção social que os seres humanos fazem da realidade. Trata-se aqui de construções travadas sob relações de dominação advindas, sobretudo, da forma de organização humana, seja ela econômica, de gênero, de sexualidade, de raça, de etnia. Os modos representativos dessas relações de dominação são reproduzidos social e historicamente por meio dos discursos, que tentam se perpetuar e tomar parte na construção da identidade de posicionamento dos sujeitos discursivos.

2.4 O SUJEITO DO DISCURSO: NEM LIVRE NEM ASSUJEITADO

Segundo Ferreira (2005), Pêcheux se angustiava com a concepção de sujeito como senhor de sua vontade e livre. Encontrou na psicanálise a concepção que vinha ao encontro de suas inquietações: a de sujeito clivado por ser submetido ao próprio inconsciente e resultante de circunstâncias históricas, sociais, econômicas, culturais e educacionais do espaço e do tempo em que viveu.

A descoberta do inconsciente já revolucionara a noção de sujeito ao revelar que a consciência é parte mínima da vida psíquica. Freud introduzira a existência de uma alteridade na interioridade – somos muitos. Já em Freud, o Ego [...] era definido como o conjunto de identificações que cada sujeito vai fazendo no decorrer de sua vida. Ou seja, somos portadores de várias identificações. (CHNAIDERMAN, 1998, p. 49)

O inconsciente freudiano é a soma dos processos e fatos psíquicos que atuam sobre a conduta do indivíduo, mas escapam ao âmbito da consciência e não podem a esta ser trazidos pelo esforço da vontade ou da memória, aflorando, entretanto, nos sonhos, nos atos falhos, assinalam Roudinesco e Plon (1998). O sujeito, dividido entre estado de consciência e submissão ao inconsciente, não tem o controle, por conseguinte, não é conhecedor dos processos e conteúdos psíquicos que orientam seu agir: nem mesmo por esforço de vontade consegue saber de si plenamente.

A partir do momento em que foi formulada, no fim do século XIX, a noção de inconsciente impôs uma mudança radical na concepção que o ser humano tinha de si mesmo,

não era mais “amo na sua própria casa”, significando isso que o indivíduo não tem o total domínio do seu psiquismo, por ser sempre desconhecedor dos seus desejos. É o que acontece ao homem no ato de falar, quando, às vezes, diz mais, ou mesmo outra coisa, do que pretendia conscientemente ao abrir a boca. (CESAROTTO; LEITE, 1989, p. 13)

Para Castro (1992), o inconsciente se expressa na fala à revelia da intenção do sujeito e além de seu conhecimento consciente. O sujeito diz mais do que pensa e do que quer dizer; a fala tem a propriedade de ser inevitavelmente ambígua. O sujeito pode acreditar que a controla e que é sujeito de intenção, contudo não é

porque é traspassado “à revelia” pelo inconsciente que não se submete à intenção, ao consciente. O processo é inverso do que o sujeito pressupõe, visto que o inconsciente domina e o consciente se assujeita. Por isso, é ilusório acreditar-se que o sujeito controla o que diz e que, ao dizer, seja origem do dito.

O inconsciente orienta mais o sujeito que os outros dois elementos: consciente e pré-consciente. Portanto, o sujeito psíquico tem o dizer atravessado muito mais por discursos que não controla os sentidos como igualmente não é o “eu” que dá origem ao dizer. Este inconsciente se estrutura como linguagem do desejo (o discurso do outro) que irrompe sem controle o dizer. Para a psicanálise lacaniana o inconsciente é o discurso do outro e sem a linguagem o inconsciente não se estrutura; desse modo, o sujeito é compreendido como um efeito de linguagem visto com uma representação que depende “das formas da linguagem que ele enuncia e que na realidade o enunciam; o sujeito não é senão da ordem da linguagem na qual ele tem sido aculturado”, (BRANDÃO, 2004, p. 69).

A noção de sujeito de discurso da AD foi construída a partir dos fundamentos da matriz de pensamento da psicanálise. A AD toma o sujeito do discurso não como uma “entidade homogênea, mas o resultado de uma estrutura complexa que não se reduz à dualidade especular do sujeito com seu outro, mas se constitui também pela interação com um terceiro elemento: o inconsciente freudiano”, consoante Brandão (2004, p. 67). Logo, torna-o dividido por estes três elementos. A ideia de homogeneidade do eu precipita a ilusão de centro, porém é observando-se sua submissão do funcionamento dos enunciados que se percebe o descentramento do sujeito.

Ressalta Mussalim (2004) que, a reflexão acerca do descentramento do sujeito encontra lugar em Pêcheux quando este discorre sobre os dois tipos de esquecimentos. Pelo esquecimento número ‘1’, o sujeito tem a ilusão de controlar os sentidos de seus dizeres; o mesmo se caracteriza pela *“inacessibilidade, para o locutor-sujeito, aos processos que constituem os discursos transversos e os pré-construídos de seu próprio discurso*, em outras palavras, o que designa a expressão já introduzida do “discurso” do Outro”, postulam Pêcheux e Fuchs (1990, p. 231).

O esquecimento ‘2’ é a representação do efeito de ocultação parcial correspondendo ao ato de afirmar o ‘dito’ e rejeitar o ‘não-dito’. A enunciação impõe fronteiras entre o dito e o não-dito. Dessa maneira, o sujeito tem a ilusão de que controla o dizer: “eu sei o que digo”, “eu sei do que falo”.

Para Pêcheux, o sujeito do discurso não se pertence, ele se 'constitui pelo esquecimento daquilo que o determina. Trata-se do fenômeno da interpelação do indivíduo em sujeito de seu discurso [...] pela identificação (do sujeito) com a formação discursiva que o domina, porque o sujeito é sobredeterminado por *pré-construídos* ideológicos. (CHARAUDEAU; MAINGUENEAU, 2004, p. 457)

Os dois esquecimentos diferem um do outro. O sujeito “pode penetrar conscientemente na zona do nº 2 por um retorno de seu discurso sobre si, uma antecipação de seu efeito e, pela defasagem que aí introduz o discurso de um outro”, afirmam Pêcheux e Fuchs (1990, p. 177). A zona que corresponde ao nº 2 trata dos processos da enunciação e funciona no nível pré-consciente/consciente, em contraposição à zona do nº 1, que está no nível inconsciente, inacessível ao sujeito.

O sujeito do discurso se constitui como espaço de tensão formada pela ambiguidade entre uma subjetividade livre na qual parece poder fazer escolhas e definir intenções; e uma subjetividade assujeitada às condições de produção, à FD, aos pré-construídos e o desejo do Outro que circunscrevem e determinam a ‘escolha’ e a ‘intenção’. Como pesquisadora a minha posição coincide com essa de que o sujeito é constituído pela ambiguidade das subjetividades que se lhe impõem, sendo um sujeito discursivo “angustiado”.

Argumenta Possenti (2004, p. 131) que, mesmo no interior da AD, a questão do sujeito não está resolvida. Não é possível “operar com uma concepção de sujeito livre, uno e consciente, nem com a simplificada noção de sujeito assujeitado, entendido como simplesmente submetido a uma maquinaria exterior”. Ambas as concepções levariam a um reducionismo: no primeiro caso, o sujeito não sofreria qualquer interferência das condições de produção e, no segundo, o sujeito não interferiria em nada, apenas determinado pelo lugar institucionalizado.

Possenti (2004) projeta o sujeito do discurso no entremeio das duas concepções. Para tanto, busca em De Certeau (1990), o conceito de “usuário” e, em Maingueneau (2005a), a competência discursiva. O sujeito não é mero efeito do que o precede e o afeta, embora as estruturas sociais, o inconsciente, a linguagem o condicionem. O sujeito participa como agente, é um ‘usuário’ do discurso e não apenas seu ‘consumidor’. Ele realiza manobras sobre o discurso do outro, sem, contudo, portar-se integralmente segundo a concepção do sujeito de intenções. A noção de competência discursiva trata da capacidade de proferir enunciados

conforme a FD que se está filiado e, correlativamente, de identificar como incompatíveis aquelas das FDs antagonistas. Possenti (2004, p. 128) sugere “pensar em *sujeitos trabalhando*, e cujo trabalho deixa marca nos textos (assim como outros trabalhadores deixam suas marcas nos objetos que produzem [...] trata-se de pequenas marcas”.

Fernandes (2000) também reconhece que o sujeito da AD é marcado pela contradição de não ser totalmente livre e nem assujeitado. É um sujeito que se move entre

a “incompletude” e o “desejo de ser completo”; e entre a “dispersão” e a “vocalização totalizante”. Está dividido entre o caráter polifônico da linguagem e a ilusão do sujeito como origem do sentido. O sujeito lingüístico não é o objeto, mas apenas um pressuposto para Análise do Discurso. Apenas genérico, o sujeito não existe sob a forma universal: existe apenas enquanto sujeito interpelado em certos lugares enunciativos peculiares aos vários gêneros, nos quais estão pressupostos contratos específicos determinados por rituais como os que são definidos num sermão, numa alocução, etc. (FERNANDES, 2000, p. 44-45)

O sujeito do discurso, para AD, tem sua existência circunscrita a uma conjuntura sócio-histórica, numa situação comunicativa atendendo a predição dos gêneros discursivos instituídos. Não controla os sentidos do dizer porque é interpelado pela ideologia do lugar discursivo que ocupa e, isto, é um processo predominantemente inconsciente. Contudo, é um sujeito agente que ‘trabalha’, dentro dos limites dos condicionamentos já apontados, a inscrição de si, deixando suas marcas, sua ‘agitação’ nas filiações que o constroem. Para se instituir como tal, o sujeito parte do Outro, do outro discurso e dos discursos dos outros.

2.5 A HETEROGENEIDADE: A PRESENÇA DO OUTRO

Todo discurso é dialógico, apresenta-se em uma cadeia eterna de elos de respostas relativa àquele enunciado que o precedeu e ao que virá na sua sequência. Bakhtin (2004, p.41), pressupõe a palavra penetrando em todas as relações dos sujeitos na vida cotidiana e considera que as mesmas “são tecidas a partir de uma multidão de fios ideológicos e servem de trama a todas as relações sociais em todos os domínios”. O discurso teria duplo direcionamento dialógico: o

primeiro voltado para os “outros discursos” que formam o conjunto de fios ideológicos do tecido discursivo e, o segundo, endereçado ao próprio enunciatário como imaginado pelo enunciador. Quem tece o texto o faz com vários fios (Outros), promovendo o diálogo entre eles, ora de aliança ora de contestação.

Os textos escritos resultam de diálogos, já que entre o escritor (o enunciador) e o leitor (enunciatário), se estabelecem relações intersubjetivas. O texto escrito emprega “procedimentos lingüísticos e discursivos para construir as relações intersubjetivas e as demais vozes do discurso, sob a forma, sobretudo de um complexo jogo de projeções da categoria de pessoa no discurso”, assegura Fiorin (2005, p. 68).

Colocar em relevo as vozes enunciativas é desvelar a presença do Outro no ato da enunciação. Este é concebido como outros discursos, como outro no discurso em sua relação com um destinatário. O enunciador, ao elaborar seu enunciado, tem em vista a resposta ativa desse último e, segundo Bakhtin (2006), ele tenta presumi-la, influenciando na construção do enunciado, introduzindo as marcas da heterogeneidade. O enunciador se protege, antecipadamente, das possíveis objeções ou restrições do destinatário.

Desse modo, os enunciados serão sempre atravessados pelo discurso do Outro. Como revela Authier-Revuz (1998) sob as palavras proferidas outras tantas se dizem, há uma polifonia. O discurso do Outro se coloca mesmo como constitutivo do tecido de todo discurso, em um entrelaçamento polifônico, um jogo de vozes cruzadas que se complementam, concorrem entre si, podendo ser contraditórias.

A proposta de Authier-Revuz é de que o Outro seja visto em dois planos:

- . o das *palavras dos outros*, os dos outros discursos no meio dos quais todo discurso produz-se, mas de que pode, de maneira fragmentária, reconhecer e designar a presença em si mesmo, graças a um conjunto de formas lingüísticas de distanciamento enunciativo – discursos relatados, aspas, itálicos, glosas do tipo “como diz x, para falar como x, etc.”;
- . e o das *outras palavras*, dos “outros sentidos”, os da polissemia, do equívoco, do avesso do discurso, brincando sob as palavras de um discurso e de que este pode, localmente, assinalar a presença – aspas sobre coisas imprecisas, jogos de palavras, metáforas..., glosas... (AUTHIER-REVUZ, 2004, p. 246-247)

O sujeito discursivo situa o próprio discurso em relação aos discursos do outro. “Outro que envolve não só o seu destinatário para quem planeja, ajusta a sua fala (nível intradiscursivo), mas que também envolve outros discursos historicamente já constituídos e que emergem na sua fala (nível interdiscursivo)”, relata Brandão (2004, p. 59).

A heterogeneidade representa as relações presentes no discurso, desde seu interior até o seu exterior e se apresenta em dois planos: a heterogeneidade mostrada e a heterogeneidade constitutiva, sendo que, para Maingueneau:

a primeira incide sobre as manifestações explícitas, recuperáveis a partir de uma diversidade de fontes de enunciação, enquanto a segunda aborda a heterogeneidade que não é marcada em superfície, mas que a AD pode definir, formulando hipóteses, através do interdiscurso, a propósito de uma formação discursiva. (MAINGUENEAU, 1997, p. 75)

A primeira se reconhece pelos sinais que são perceptíveis porque ficam à mostra. Estes sinais evidenciam-se em fenômenos linguísticos que assinalam a heterogeneidade mostrada e são múltiplos. Incluem: a polifonia, a pressuposição, a negação, discurso relatado (direto, indireto, indireto livre), o uso de aspas, ironia, citação de autoridade, provérbio, frase feita, *slogan*, pastiche. A heterogeneidade mostrada corresponde à presença de um discurso outro que é marcado linguisticamente.

Já a heterogeneidade constitutiva não apresenta marcas visíveis, contudo, os enunciados de outrem estão intimamente ligados ao texto que não podem ser apreendidos por uma abordagem linguística *stricto sensu*. Por isso, postulam Charaudeau e Maingueneau (2004, p. 261), “o discurso não é somente um espaço no qual viria introduzir-se, do exterior, o discurso outro; ela se *constitui* de um debate com a alteridade”. É nesta dimensão que se inscreve o interdiscurso, conforme Maingueneau (2005a).

O interdiscurso é o conjunto de discursos que o enunciador associa, implícita ou explicitamente, ao seu discurso e que revela os indicativos da filiação do enunciador. Um discurso vai estar sempre em relação com outro discurso, com a rede interdiscursiva, com o ‘avesso’ do discurso mesmo. Nesse sentido, Cardoso (1999), destaca que,

mesmo na ausência de qualquer marca de heterogeneidade mostrada, toda unidade de sentido, qualquer que seja seu tipo, pode estar inscrita em uma relação essencial com uma outra, aquele do ou dos discursos em relação ao qual o discurso de que ela deriva define sua identidade. Um enunciado de uma formação discursiva pode, pois, ser lido em seu “direito” e em seu “avesso”: numa face, significa que pertence ao próprio discurso, na outra marca a distância constitutiva que o separa de um ou vários discursos. (CARDOSO, 1999, p. 86)

Para se constituir como discurso, criar uma identidade, a FD traz em si o direito e o avesso, dialeticamente, a face que pertence ao discurso próprio e a face do seu antagonista.

A seguir abordo mais detalhadamente a heterogeneidade mostrada por meio de dois fenômenos linguísticos: o discurso reportado e o emprego das aspas. A escolha destes dois fenômenos está relacionada aos critérios metodológicos que direcionaram a seleção e análise do *corpus* e que vêm explicitados no capítulo cinco.

2.5.1 A Heterogeneidade Mostrada: discurso citado e aspas

Para a AD, o aspecto relevante em relação ao fenômeno da citação está na ambiguidade, segundo ressalta Maingueneau (1997, p. 85) reside em “descobrir, por exemplo, o contraste entre diferentes formas de relatar a mesma enunciação, ou ainda o distanciamento muito variável que o discurso, ao citar, introduz com relação ao discurso citado”. Trata-se de uma situação que pode denunciar o grau de adesão do enunciador ao conteúdo citado.

Authier-Revuz (1998) afirma que, tradicionalmente, os modos de representação no discurso de um discurso outro são três: (1) o discurso direto, (2) o indireto e (3) o indireto livre. Exemplifica-os em ocorrências como as seguintes:

- (1) João estava aborrecido. Ele disse: ‘Eu vou embora’;
 - (2) João estava aborrecido. Ele disse que ia embora;
 - (3) João estava aborrecido. Ele ia embora.
- (AUTHIER-REVUZ, 1998, p. 133)

O discurso direto é caracterizado como aquele que “vem introduzido por [...] verbos que costumam ser denominados *verbos de dizer* (dizer, responder,

retrucar, afirmar, falar e outros do mesmo tipo)”, indicam Fiorin e Savioli (2006, p. 182). O discurso indireto mesmo vem introduzido por um verbo de dizer acompanhado de conjunções ‘que’ ou ‘se’. Já o discurso indireto livre quebra os elos subordinativos e os verbos de dizer. Vou me ater ao discurso direto e ao discurso indireto por serem os modos de citação mais recorrentes no *corpus* desta pesquisa.

Maingueneau (2001, p. 137) salienta que, quando o sujeito “se manifesta como ‘eu’ no enunciado, é também quem *se responsabiliza* por esse enunciado. A essa noção de ‘responsabilidade’ associam-se dois tipos de operação” e que serve para

situar-se como fonte de *referências enunciativas*, ancorar o enunciado na situação de enunciação; . posicionar-se como *responsável pelo ato de fala* realizado (asserção, pedido, ordem, pergunta, etc.). Enunciar uma asserção, por exemplo, é apresentar seu enunciado como verdadeiro e garantir sua veracidade. (MAINGUENEAU, 2001, p. 137)

Por conseguinte, quando se emprega o discurso direto (denominado doravante de DD), o enunciador não se coloca como o responsável pelo ato de fala e nem se apresenta como referência da enunciação. No DD, o verbo empregado afeta o modo como a citação será interpretada, visto que não há verbos “neutros”, eles veiculam pressupostos. Ainda se pode utilizar no DD grupos preposicionais que assinalam outro ponto de vista, com o que, então, temos “segundo X, para X, conforme X”.

Optando-se pelo DD, cria-se o efeito de sentido de verdade, de autenticidade e seu emprego está ligado ao gênero discursivo e revela o objetivo de se

criar autenticidade, indicando que as palavras relatadas são aquelas proferidas; distanciar-se: seja porque o enunciador citante não adere ao que é dito e não quer misturar esse dito com aquilo que ele efetivamente assume; seja porque o enunciador quer explicitar, por intermédio do discurso direto, sua adesão respeitosa ao dito, fazendo ver o desnível entre palavras prestigiosas, intocáveis e as suas próprias palavras (citação de autoridade); mostrar-se objetivo, sério. (MAINGUENEAU, 2001, p. 142)

A adesão ao discurso citado está ligada à figura de autoridade (o Ausente) que protege a asserção: - o que enuncio é verdade porque não sou eu que o digo. De acordo com Maingueneau (1997),

o valor de autoridade ligado a toda enunciação (“é verdade, porque eu digo”) é geralmente insuficiente e cada formação discursiva deve apelar à autoridade pertinente, considerando sua posição. A partir do momento que se trata de formações discursivas, toda concepção retórica da citação é inadequada. O sujeito que enuncia a partir de um lugar definido não cita quem deseja, como deseja, em função dos objetivos conscientes, do público visado, etc. São as imposições ligadas a este lugar discursivo que regulam a citação. Esta noção de citação é, entretanto, ambígua, pois remete tanto às regras, às operações, quanto aos enunciados citados. (MAINGUENEAU, 1997, p. 86)

Paradoxalmente à ideia de fidelidade ao DD, está a enunciação ‘sonhada’, isto é, mesmo quando se transcreve as falas consideradas como realmente proferidas, trata-se apenas de uma “*encenação* visando criar um efeito de autenticidade [...]. Como a situação de enunciação é reconstruída pelo sujeito que a relata, é essa descrição necessariamente subjetiva que condiciona a interpretação do discurso citado”, (MAINGUENEAU, 2001, p. 144).

O discurso indireto (doravante denominado de DI) não tem marcas muito claras e o destaque não está no relato exato das palavras, todavia sua “significação reside na transmissão analítica do discurso de outrem”, assinala Bakhtin (2004, p. 158).

O discurso indireto ouve de forma diferente o discurso de outrem; ele integra ativamente e concretiza na sua transmissão outros elementos e matizes que os outros esquemas deixam de lado. Por isso transposição literal, palavra por palavra, da enunciação construída segundo um outro esquema só é possível nos casos em que a enunciação direta já se apresenta na origem como uma forma analítica – isso, naturalmente, dentro dos limites das possibilidades analíticas do discurso direto. A análise é a alma do discurso indireto. (BAKHTIN, 2004, p. 159)

No DI “há *apenas uma situação de enunciação*; as pessoas e os dêiticos espaços-temporais do discurso citado são identificados, com efeito, em relação à situação de enunciação do discurso *citante*”, assegura Maingueneau (2001, p. 150). Ocorre que o enunciador até pode destacar nos enunciados um fragmento atribuído a outrem e, para isto, empregará aspas ou itálico ressaltando tal palavra ou expressão. Este é um procedimento considerado híbrido e se caracteriza como “ilha textual ou ilha enunciativa”.

Para tratar do emprego de aspas, reporto aos estudos de Authier-Revuz. A autora acredita que as aspas servem para manter as palavras à distância; na verdade, é o lugar de uma “suspensão de responsabilidade”. Essa suspensão de responsabilidade determina “uma espécie de vazio a preencher, através de uma

interpretação, um “apelo de glosa”, se assim se pode dizer, glosa que, às vezes, se explicita, permanecendo mais freqüentemente implícita”, (AUTHIER-REVUZ, 2004, p. 219).

As palavras aspeadas indicam que são palavras “deslocadas”, “fora de lugar” porque pertencem a outro discurso e elas tocam os limites entre FDs distintas. Neste sentido, Maingueneau (1997) atesta que

as aspas designam a linha de demarcação que uma formação discursiva estabelece entre ela e seu “exterior”; um discurso só pode manter à distancia aquilo que ele coloca fora de seu próprio espaço. Uma formação discursiva se estabelece entre estes dois limites, a saber, um discurso totalmente entre aspas, do qual nada é assumido, e um discurso sem aspas que pretenderia não estabelecer relação com o exterior. (MAINGUENEAU, 1997, p. 90)

As palavras não aspeadas são aquelas assumidas pelo enunciador, que as julga apropriadas ao seu discurso, à situação de comunicação, ao destinatário. As palavras aspeadas podem atender a funções como as de *condescendência* ou *paternalista* (“se não falasse com você, não teria dito essa palavra”), *pedagógicas* (“colocar-se ao alcance”), *de proteção* (“é apenas um modo de falar, não discutirei por causa dessa palavra”), de *questionamento ofensivo* quando numa situação dominada, o enunciador se vê obrigado a falar com palavras impostas pelo exterior e *de ênfase* (“é bem essa palavra que quero dizer, é exatamente essa palavra que quero dizer”), ilustra Authier-Revuz (2004).

Como meio de proteção, as aspas revelam a preocupação profunda com o destinatário, tentando evitar uma eventual réplica e um espaço para o conflito aberto com o outro. Assinala uma fala receosa, retraída, onde o enunciador revela-se como “locutor ilegítimo”:

de um saber ou de uma situação social da qual não se considera depositário ou ocupante legítimo: palavras eruditas, “palavras enfáticas”, palavras técnicas.../ também é o locutor que, em uma *situação ameaçada*, dirá mesmo assim a palavra que deseja dizer, mas “sob o abrigo” das aspas, isto é, não de modo ofensivo. (AUTHIER-REVUZ, 2004, p. 224)

A fantasia de discurso perfeito, sem conflitos, o discurso ideal é quebrado pelo uso das aspas. Elas marcam a “imperfeição constitutiva”, a margem que delimita e constitui o discurso e o sentido. Fazem a borda de um discurso marcando sua relação com o exterior. “Essa borda é, a um tempo só, *reveladora* e

indispensável: acompanhar o mapeamento das palavras aspeadas de um discurso é acompanhar a zona fronteira reveladora *daquilo* em relação ao que lhe é essencial se distanciar [...]”, consoante Authier-Revuz, (2004, p. 229). Indicam uma zona de equilíbrio instável, com a tensão aumentando conforme a identidade do enunciador e sua relação com o mundo exterior, podendo apresentar-se como um “despossuído de palavras”. Se assim se caracterizar a condição do enunciador, as aspas poderão constituir-se num eficaz instrumento de defesa, uma vez que coloca à distancia o que pode ser rejeitado pelo outro.

Se, para resistir à pressão de um discurso dominante, se deve sem cessar “afirmar a distancia”, sem achar o apoio e o repouso necessários de palavras “suas”, se é, por toda parte, que um locutor se sente cercado de palavras que traem a realidade e o que ele queria poder dizer, ele encontra-se em situação de *sitiado* nas palavras, com uma fala abafada pelas aspas. (AUTHIER-REVUZ, 2004, p. 231)

Para interpretar as aspas, deve-se considerar o contexto e, especialmente, o gênero de discurso, propõe Maingueneau (2001). Isto implica no conhecimento das condições que envolvem a situação de comunicação, as normas do gênero discursivo e, em especial, a convivência entre enunciador e enunciatário.

O enunciador que faz uso das aspas, conscientemente ou não, deve construir para si uma determinada representação dos seus leitores, para antecipar sua capacidade de interpretação: ele colocará aspas onde presume que é isso o que se espera dele (ou então, onde se espera, para surpreender, para provocar um choque). Por seu lado, o leitor deve construir uma determinada representação do universo ideológico do enunciador para conseguir ter sucesso na interpretação pretendida. (MAINGUENEAU, 2001, p. 163)

As aspas constituem um sinal a ser decifrado pelo enunciatário. O enunciador tem em mente um jogo de formações imaginárias, a partir do qual projeta para outro e para si posições decorrentes de filiações ideológicas; desse modo, emprega as aspas para manter protegida a sua fala, fala sob vigilância marcada por certo distanciamento. O distanciamento pontual das aspas requer

de modo global, uma atitude metalingüística de desdobramento do locutor que ocorre em uma fala acompanhada, duplicada, por *um comentário crítico*, no próprio curso de sua produção. Essa atitude manifesta uma aptidão: ela coloca o locutor na posição de juiz e dono das palavras, capaz de recuar, de emitir julgamento sobre as palavras, no momento em que as utiliza. (AUTHIER-REVUZ, 2004, p. 219)

A apresentação das aspas e o emprego do discurso reportado estão relacionados com as dimensões: a) das posições, de quem cita e do destinatário, isto é, quem cita o quê para quem; b) do gênero discursivo quanto às diferentes maneiras de citar e c) das filiações a FDs que correspondem à maneira pela qual quem cita avalia o enunciado citado para integrá-lo à sua fala. Todas estas dimensões entram em jogo na construção da identidade e na projeção do *ethos* pelo enunciador.

2.6 IDENTIDADE DISCURSIVA E PROJEÇÃO DO *ETHOS*

A identidade é um movimento na história, portanto ela se transforma, não havendo identidades fixas. É ilusório considerar-se a identidade como imóvel, embora essa ilusão, paradoxalmente, faça parte do imaginário que garante o envolvimento dos sujeitos na construção da identidade. Segundo Orlandi (1998, p. 232), a identidade se refere “a posições que se constituem em processos de memória afetados pelo inconsciente e pela ideologia”. Por conseguinte, identificamo-nos

com certas idéias, com certos assuntos, com certas afirmações porque temos a sensação de que elas “batem” com algo que temos em nós. Ora, este algo é o que chamamos de interdiscurso, o saber discursivo, a memória dos sentidos que foram se constituindo em nossa relação com a linguagem. Assim nos filiamos a redes de sentidos, nos identificamos com processos de significação e nos constituímos como posições de sujeitos relativas às formações discursivas, em face das quais os sentidos fazem sentido. (ORLANDI, 1998, p. 206)

A identificação se manifesta pelo fato de o discurso fazer sentido em nós na medida em que já estejamos filiados a uma rede interdiscursiva que se mantém pela repetição histórica, que inscreve o dizer como memória constitutiva, que faz a língua significar para o sujeito que, assim, também se significa. É nesse domínio da repetição histórica que o sujeito faz aquele sentido fazer sentido em “seu” discurso, em sua memória. A este processo de identidade discursiva chamamos de identidade de posicionamento.

O posicionamento é uma das categorias basilares da AD que trata da instauração e da conservação da identidade discursiva. O posicionamento corresponde aos valores defendidos, consciente ou inconscientemente, que caracterizam a identidade social e ideológica. Estes valores podem ser organizados, por exemplo, em sistemas de pensamento ligados ao discurso escolar.

A identidade de posicionamento caracteriza “a posição que o sujeito ocupa em um campo discursivo em relação aos sistemas de valor que aí circulam, não de forma absoluta, mas em função dos discursos que ele mesmo produz”, propõem Charaudeau e Maingueneau (2004, p. 267). Igualmente, o campo discursivo está ligado à comunidade discursiva.

Um campo de atividade social é constituído por comunidades discursivas que têm campo e espaço discursivos específicos. Para Charaudeau e Maingueneau (2004, p. 108), “os modos de organização dos homens e de seus discursos são indissociáveis das instituições que as fazem emergirem e que as mantêm”. A noção de comunidade discursiva vai além do grupo produtor dos textos dependentes de determinada FD, implicando, além disso, no modo de inserção e representação na sociedade. As comunidades discursivas podem ser agrupadas segundo a seguinte tipologia:

(a) comunidades discursivas baseadas na *economia* (companhias...), nas quais nem todos têm a permissão para produzir certos gêneros, e a distinção entre comunicação interna e externa é clara; (b) comunidades discursivas *ideológicas*, baseadas na produção de valores, crenças... (partidos políticos, igrejas, associações...) que produzem um grande número de textos militantes; (c) comunidades discursivas *mediáticas*, que difundem e confrontam opiniões e valores e organizam a circulação de textos. Estão voltadas para o mundo externo e compartilham de muitas propriedades das comunidades ideológicas e econômicas; (d) comunidades discursivas baseadas em atividades *técnicas e científicas*, que produzem conhecimentos. Nessas comunidades, os gêneros são, essencialmente, “fechados”. (BEACCO, 1999 apud MAINGUENEAU, 2008, p. 159)

Como vimos, as comunidades discursivas podem ser classificadas por estarem baseadas na economia; na produção de valores e crenças ideológicas; pela circulação de textos em diferentes veículos midiáticos e pela natureza das atividades técnicas e científicas. A multiplicidade dos tipos de comunidades pressupõe a pluralidade de modos de pensamento ou filiações discursivas.

O sujeito discursivo, como membro de determinada comunidade, é interpelado a se posicionar. Existem três tipos de posicionamentos, que correspondem aos de:

(1) colocar-se em uma posição enunciativa de *neutralidade* quanto à opinião que exprime, “posição que o levará a apagar, em seu modo de argumentação, qualquer traço de julgamento e de avaliação pessoal, seja para explicitar as causas de um fato, seja para demonstrar uma tese; (2) colocar-se em uma posição de *engajamento*, “o que conduzirá o sujeito, contrariamente ao caso precedente, a optar (de maneira mais ou menos consciente) por uma tomada de posição na escolha dos argumentos ou na escolha das palavras, ou por uma modalização avaliativa associada a seu discurso”, o que produzirá um discurso de *convicção* destinado a ser partilhado pelo interlocutor; (3) colocar-se numa posição de *distanciamento* que o levará a tomar a atitude fria do especialista que analisa sem paixão, como faria um *expert*. (CHARAUDEAU; MAINGUENEAU, 2004, p. 143)

A interpelação se dá pela identificação do sujeito com a FD que o domina e, nesse caso, o tipo de posicionamento mais esperado é de engajamento. É pela incorporação e reprodução dos saberes que circulam no interdiscurso que o sujeito vai produzir a imagem de engajamento, de unidade. Os posicionamentos de neutralidade e distanciamento abrem um espaço para a diferença, para a contradição, que indicará divergências de posições do sujeito no interior de uma mesma FD. Os posicionamentos remetem a projeção do *ethos* pelo enunciador.

O *ethos* é relativo à personagem, “designa a imagem de si que o locutor constrói em seu discurso para exercer uma influência sobre o alocutário”, destacam Charaudeau e Maingueneau (2004, p. 220). Compreende a maneira como o sujeito representa a si mesmo na interação verbal. Não tem a necessidade de descrever o auto-retrato e nem de ser apontado no enunciado, como vemos a seguir:

Não se trata de afirmações auto-elogiosas que o orador pode fazer sobre sua própria pessoa no conteúdo de seu discurso, afirmações que, ao contrário, podem chocar o ouvinte, mas da aparência que lhe confere a fluência, a entonação, se calorosa ou severa, a escolha das palavras, dos argumentos... Na minha terminologia, diria que o *ethos* é ligado a L, o locutor enquanto tal: é como fonte da enunciação que ele se vê dotado de certos caracteres que, por contraponto, torna essa enunciação aceitável ou desagradável. (DUCROT, 1987, p. 189)

De acordo com Amossy (2005), todo ato de tomar a palavra evoca a construção de uma imagem de si. A maneira de dizer é tão importante como o que é dito e induz a uma imagem que pode facilitar a boa realização do projeto do dizer. É

por meio do estilo, das competências linguísticas, das crenças que se constrói a imagem do enunciador; isto é, pela maneira de se exprimir.

O *ethos* não é dito explicitamente, mas mostrado:

O que o orador pretende ser, ele o dá a entender a mostra: não *diz* que é simples ou honesto, *mostra-o* por sua maneira de se exprimir. O *ethos* está, dessa maneira, vinculado ao exercício da palavra, ao papel que corresponde a seu discurso, e não ao indivíduo “real”, (apreendido) independentemente de seu desempenho oratório: é, portanto o sujeito da enunciação uma vez que enuncia que está em jogo aqui. (MAINGUENEAU, 2005b, p. 31)

A manifestação do *ethos* é apreendida como uma voz; quem fala imprime o tom ao enunciado. O tom se relaciona tanto ao escrito quanto ao falado, e se apóia em uma dupla figura do enunciador, aquela de um caráter e de uma corporalidade. Para Maingueneau (2001), o caráter corresponde aos traços psicológicos e a corporalidade à compleição física, representados em graus de precisão variados segundo os textos. Tanto um quanto o outro vem das representações sociais coletivas sobre as quais se apóiam as enunciações, compondo estes estereótipos culturais com apreciação valorativa.

O tom torna possível a vocalidade que, segundo Maingueneau (2005b, p. 73), “constitui a dimensão que faz parte da identidade de um posicionamento discursivo. [...] as idéias se apresentam por uma maneira de dizer que remete a uma maneira de ser, à participação imaginária em um vivido”. O esforço do enunciador está em persuadir o enunciatário a identificar-se com o que está sendo proposto por ele. No texto escrito, o tom dá autoridade ao que é dito e faz com que o enunciatário construa a representação do corpo e do caráter do enunciador. “A leitura faz, então, emergir uma instância subjetiva que desempenha o papel de *fiador* do que é dito”, considera Maingueneau (2001, p. 98).

O enunciador é recoberto pela figura do fiador, aquele que convence o enunciatário, mediante a sua fala, de que o que ele propõe é compatível com a identidade construída por meio do enunciado. É pelo enunciado que o enunciador torna-se fiador, logo, legitima e é legitimado pela sua maneira de dizer. Na modalidade da língua escrita, o enunciador não está encarnado, ressalta Maingueneau (2005a), nesse caso o enunciatário deverá ser levado à elaboração imaginária da figura do fiador por meio de indícios textuais.

O *ethos* pressupõe o modo de enunciação e está articulado à cena da enunciação. O texto é sempre encenado e formatado conforme o gênero discursivo que preestabelece os papéis e as normas requeridas nesta ou naquela enunciação.

A maneira de dizer está condicionada ao quadro interativo; a “instituição discursiva inscrita em uma certa configuração cultural e que implica papéis, lugares e momentos de enunciação legítimos, um suporte material e um modo de circulação para o enunciador”, estabelece Maingueneau (2005b, p. 75). Logo, o discurso pressupõe o cenário da enunciação, que pode ser decomposto por três cenas: englobante, genérica e a cenografia. A englobante corresponde ao tipo de discurso, sendo que

ela confere ao discurso seu estatuto programático: literário, religioso, filosófico... A cena genérica é a do contrato associado a um gênero, a uma “instituição discursiva”: o editorial, o sermão, o guia turístico, a visita médica... Quanto à cenografia, ela não é imposta pelo gênero, ela é constituída pelo próprio texto: um sermão pode ser enunciado por meio de uma cenografia professoral, profética, etc. (MAINGUENEAU, 2005b, p. 75)

As três cenas podem coexistir ou não, também, podem abranger uma ou várias cenografias; isto dependerá do gênero discursivo.

A cenografia não é constituída por um quadro fixo, mas se inscreve num processo de validação progressivo, ou seja, é a enunciação que, ao se desenvolver, esforça-se para constituir o seu próprio dispositivo de fala. A cenografia não é um espaço onde o discurso apareceria independente dele. Paradoxalmente, cenografia e enunciação se legitimam mutuamente; “é fonte do discurso e aquilo que o engendra” que auxilia o enunciador a enunciar como convém, indica Maingueneau (2001, p. 87).

O enunciador pode empregar o recurso da “cena validada” conforme o gênero discursivo; e validada significa “já instalada na memória coletiva”, seja como modelo valorizado ou como antimodelo, explica Maingueneau (2005b). A cena validada é evocada pelo discurso e está ligada ao exterior porque já preexiste em algum lugar como antidiscurso e ao interior do discurso, porquanto é produto do próprio discurso que o configura no seu universo próprio. É o que se observa, por exemplo, na evocação da cena da esteira de produção numa indústria, ao se tratar discursivamente do trabalho transformador. Ou pelo recurso da intertextualidade, com sua menção no filme “Tempos Modernos”, de Charlie Chaplin.

A cena validada mobiliza a memória coletiva, por conseguinte, leva o enunciatário a entrar imaginariamente na cenografia e este processo se dá pela “incorporação”. A incorporação designa a integração entre uma FD e seu *ethos* mediada pela enunciação, Assim, conforme Maingueneau (2005a):

1. O discurso, através do corpo textual, faz o enunciador encarnar-se, dá-lhe corpo;
2. Esse fenômeno funda a “incorporação” pelos sujeitos de esquemas que definem uma forma concreta, socialmente caracterizável, de habitar o mundo, de entrar em relação com o outro;
3. Essa dupla “incorporação” assegura, ela própria, a “incorporação imaginária” dos destinatários no corpo dos adeptos do discurso. (MAINGUENEAU, 2005a, p. 98)

A incorporação é um processo realizado por meio das FDs que “conquistam a adesão dos sujeitos legitimando, atestando o que é dito na própria enunciação, o que permite que esses sujeitos se identifiquem com uma certa determinação do corpo”, propõe Brunelli (2006, p. 199). Nesta perspectiva, a noção de incorporação traduz, por meio da identificação, o grau de adesão do enunciatário.

O outro fator denominado “antecipação” trata da capacidade que o sujeito tem de antever como o interlocutor irá reagir frente a suas palavras: como seu cúmplice ou, no outro extremo, como adversário absoluto. Pêcheux (1997) considera que essa habilidade de imaginar e prever em tempo hábil o que o ouvinte espera, traduz-se em apoio e adesão. Esse fator se apresenta ao sujeito nas duas modalidades da língua, oral e escrita. Na modalidade escrita, o enunciador consegue planejar sua fala conforme pressupõe, imaginariamente, a reação do enunciatário porque há tempo para isto. Todavia, nesta modalidade, o enunciador não presencia o momento da leitura do “documento” e as reações reais do enunciatário.

O fator de antecipação regula o processo de argumentação visando os efeitos que se deseja criar sobre o enunciatário. Efeitos de distanciamento ou de aproximação, de confronto ou de aliança, de adversidade ou de cumplicidade; efeitos projetados antecipadamente pelo enunciador e que tomam parte nas “formações imaginárias”, já mencionadas quando tratei do emprego das aspas.

O quadro a seguir apresenta esquematicamente as principais alternativas das formações imaginárias, que dirigem as relações implícitas entre enunciador e enunciatário:

<i>Expressão que designa as formações imaginárias</i>	<i>Significação da expressão</i>	<i>Questão implícita cuja “resposta” subentende a formação imaginária correspondente</i>
I A (A)	Imagem do lugar de A para o sujeito colocado em A	“Quem sou eu para lhe falar assim?”
IA (B)	Imagem do lugar de B para o sujeito colocado em A	“Quem é ele para que eu lhe fale assim?”
IB (B)	Imagem do lugar de B para o sujeito colocado em B	“Quem sou eu para que ele me fale assim?”
IB (A)	Imagem do lugar de A para o sujeito colocado em B	“Quem é ele para que me fale assim?”

Quadro 1 – Jogo de imagens

Fonte: Pêcheux (1990a, p. 83)

Há “uma série de formações imaginárias que designam o lugar que A e B se atribuem cada um a si e ao outro, a imagem que eles se fazem de seu próprio lugar e do lugar do outro”, (PÊCHEUX, 1990a, p. 82). Quando o enunciador ‘A’ toma a palavra já está em movimento o jogo das formações imaginárias em relação ao outro, o enunciatário ‘B’. Não apenas numa relação bilateral enunciador e enunciatário, mas especialmente, de cada um sobre si mesmo.

A relação entre enunciador e enunciatário se estabelece em função de formações imaginárias, isto é, o jogo de imagens que envolvem as representações constitutivas dos processos discursivos e que estão presentes na interação institucional. Todo processo discursivo supõe a existência de formações imaginárias. Assim, por exemplo, no interior da produção econômica capitalista, há o “lugar” de patrão e o “lugar” de empregado; em cada um deles várias posições podem ser assumidas, inclusive do empregado falando do lugar do patrão. Na instituição escolar, aluno e professor designam, imaginariamente, um lugar para si e para o outro. Há um cruzamento de expectativas sobre estes lugares que fazem antecipar a reação do outro a respeito de determinada posição. As imagens são construídas a partir dos lugares que cada um ocupa em conformidade com as condições de produção do discurso. Essas formações imaginárias se consolidam na memória discursiva na forma de pré-construídos podendo se manifestar como estereotípi.

2.6.1 Estereotipia: a repetição do já-dito

O estereótipo se constrói sobre o já-dito e promove a retomada constante para sua perpetuação, ele responde a um enunciado anterior demonstrando seu caráter dialógico. Para Charaudeau e Maingueneau (2004, p. 216) “o locutor não pode se comunicar com os seus alocutários, e agir sobre eles, sem se apoiar em estereótipos, representações coletivas familiares e crenças partilhadas”. Quando o estereótipo é analisado em sua superfície discursiva parece um facilitador das interações sociais; quando o olhar se volta para a estrutura interna conjectura-se a possibilidade de ele estar silenciando novos diálogos e possibilidades de modulação e transformação dos pré-construídos.

O componente ideológico presente em determinada interação social pode ser identificado no uso da fórmula estereotipada de comunicação. O pré-construído vem carregado de valores ideológicos que se perduram historicamente, sendo transmitidos por diferentes gerações e, nesse caso, determinam o comportamento linguageiro da comunidade discursiva específica. “Um sentimento de evidência se associa ao pré-construído, porque ele foi “já-dito” e porque esquecemos quem foi seu enunciador”, ressaltam Charaudeau e Maingueneau (2004, p. 401). A repetição e reiteração do “já-dito” podem constituir uma estratégia discursiva de credibilidade e caracterizar o fenômeno linguístico da locução estereotipada na linguagem profissional.

O estereótipo, no conjunto do comportamento linguageiro previsto num contrato de comunicação, compõe parte da identidade discursiva do papel profissional que a comunidade discursiva utiliza e reconhece entre seus membros. A estereotipia designa “o conjunto das expressões cristalizadas, simples ou compostas, características de uma língua ou de um tipo de discurso”, afirmam Charaudeau e Maingueneau (2004, p. 245). Serve para mediar a relação do indivíduo com a realidade; o enunciador mobiliza imagens prontas, crenças pré-concebidas a partir de representações coletivas cristalizadas.

Na perspectiva bakhtiniana, os estereótipos existem quando há formas de vida em comum que são relativamente regularizadas, reforçadas pelo uso e pelas circunstâncias. Esta é a razão de pensar a estereotipia no campo acadêmico e do trabalho porque ambos têm comportamentos linguageiros prescritos para seus

membros. O fenômeno linguístico da estereotipia é facilmente identificado na troca comunicacional em diferentes momentos de interação social nesses campos. Desse modo, ainda de acordo com Bakhtin (2004):

Toda situação inscrita duravelmente nos costumes possui um auditório organizado de uma certa maneira e conseqüentemente um certo repertório de pequenas fórmulas correntes. A fórmula estereotipada adapta-se, em qualquer lugar, ao canal de interação social que lhe é reservado, refletindo ideologicamente o tipo, a estrutura, os objetivos e a composição social do grupo. As fórmulas da vida corrente fazem parte do meio social, são elementos da festa, dos lazeres, das relações que se travam no hotel, nas fábricas, etc. Elas coincidem com esse meio, são por ele delimitadas e determinadas em todos os aspectos. (BAKHTIN, 2004, p. 126)

Ao se utilizar os estereótipos no cotidiano, há um processo de construção de credibilidade indexada à identidade discursiva do enunciador, porém, com o uso reiterado das locuções, poderá haver um desgaste ou um não-pensar sobre o valor de sentido que constitui cada uma delas e, dessa maneira, a sua aplicação pode servir para silenciar outros sentidos produzidos por FDs diferentes, que concorrem para emergir em determinado campo de atividade.

Como afirma Orlandi (1995) sobre a imposição do silêncio, não serve apenas para calar o interlocutor, mas impedi-lo de sustentar outro discurso:

Em condições dadas, fala-se para não dizer (ou não permitir que se digam) coisas que podem causar rupturas significativas na relação dos sentidos. As palavras vêm carregadas de silêncio(s). [...] O silêncio, ao contrário, não é o não-dito que sustenta o dizer, mas aquilo que é apagado, colocado de lado, excluído. Se tomamos o conceito de formações discursivas como referência, podemos dizer, que o silêncio trabalha os limites das diferentes formações discursivas, isto é trabalha o jogo da contradição de sentidos e da identificação do sujeito. (ORLANDI, 1995, p. 105-106)

O estereótipo por definição é a ideia cristalizada, fixa e fundamenta-se em FDs e FIs dominantes de uma comunidade discursiva; portanto, poderíamos supor que outras formações são silenciadas pela própria imposição do repetir o já-dito. O dito presente no estereótipo apaga o seu avesso, esconde o jogo da contradição dos sentidos, enquanto fortalece o *ethos* de enunciador crível, membro legítimo da comunidade discursiva.

3 PSICOLOGIA DO TRABALHO: FORMAÇÃO E PROFISSÃO

Fábula de um arquiteto

A arquitetura como construir portas,
de abrir; ou como construir aberto;
construir, não como ilhar e prender,
nem construir como fechar secretos;
construir portas abertas, em portas;
casas exclusivamente portas e teto.
O arquiteto: o que abre para o homem
(tudo se sanearia desde casas abertas)
portas por-onde, jamais portas-contra;
por onde, livres: ar luz razão certa.

Até que, tantos livres o amedrontando,
renegou dar a viver no claro aberto.
Onde vãos de abrir, ele foi amurando;
até refecar o homem: na capela útero,
com conforto de matriz, outra vez feto.
(MELO NETO, 1997, p. 15-16)

3.1 FORMAÇÃO ACADÊMICA DO PSICÓLOGO: CAMPO DISCURSIVO DE DIVERSIDADES

A proposta de criação do primeiro curso de formação de psicólogos ocorreu em 1953, na Universidade de São Paulo, o qual foi efetivamente implantado em 1957. Logo em seguida, outras ofertas foram criadas e, em 1962, graças a Lei Federal nº4.119, sancionada pelo Presidente João Goulart, é, então, regulamentada a formação de psicólogo e o seu exercício profissional, consoante Massimi (2004).

As políticas educacionais vigentes na época da regulamentação do Curso no Brasil, na década de 1960, correspondiam ao modelo econômico vigente no país que visava atender às necessidades do desenvolvimento industrial. Quando o lado “prático” do ensino, o tecnicismo, tomou maior ênfase, especialmente, com os governos militares, cuja preocupação era preparar a mão-obra qualificada para uma sociedade industrial emergente. O ensino tecnicista centralizou-se na profissionalização dos alunos para atender as exigências do mercado de trabalho,

(IEMA, 1999). Época denominada de “populista”, num sentido amplo, influenciada pelo clima ou espírito que animou a política geral do Brasil de Getúlio Vargas, ressalta Nosella (1998).

O período de 1967 a 1977 foi marcado pela expansão industrial, apesar de, em 1974, ter início o período de recessão e de grande desigualdade social. Em 1968 implantou-se no Brasil uma reforma universitária segundo o modelo americano. Essa reforma direcionou a educação rumo a tecnocracia, para satisfazer a necessidade de

implementar uma modernização que respondesse aos interesses do capital internacional. Importou-se “modos de fazer, viver e pensar modernos” que conviveram com estruturas de poder arcaicas e riqueza concentrada, determinando aumento da miséria da maioria dos brasileiros. (BRANCO, 1998, p. 32)

Neste período, os planos educacionais privilegiaram o ensino superior e, conseqüentemente, houve expansão de cursos, pois o mercado de trabalho necessitava de mão-de-obra especializada e os jovens passaram a tributar ao diploma universitário a forma predominante de ascensão social.

Com a industrialização do país, surge a necessidade de formar técnicos especializados para supervisionar, controlar e gerenciar as empresas e, então, investiu-se na educação formal superior objetivando esta demanda. Nesse período ocorreu a proliferação da rede particular, com a disseminação da oferta de cursos como Pedagogia, Administração, Psicologia, Filosofia, Letras, em cursos noturnos que exigiam poucas instalações e dispunham de muitos recursos humanos para serem recrutados, segundo Freitag (1980). Na avaliação de Nosella (1998, p. 175), estes “pacotes escolares noturnos, eram caros (em tempo e dinheiro) e fraudulentos. Na modalidade “ensino noturno”, o Brasil bateu recorde mundial”.

Nota-se que os educadores têm relevante participação na formação de profissionais que atuarão na gerência científica e que, por sua vez, “não só concebem a divisão e organização do trabalho, mas que também estabelecem as formas de controle sobre o processo de trabalho”, afirma Franco (1991, p. 29).

Desde a década de 1980, diante dos novos padrões de concorrência capitalista internacional e da globalização, aliados à crise do Estado, o antigo Estado

keynesiano ou do bem-estar consolidado no pós-guerra foi gradativamente substituído pelo Estado-mínimo.

A proposta keynesiana estava apoiada em três condições: reestruturação profunda do modelo de Estado (a configuração definitiva dos Estados de Bem-Estar Social e a sua marcante presença no planejamento, administração e modernização econômica; o impressionante avanço tecnológico (em maquinarias e equipamentos bem como em conhecimentos decorrentes das cada vez mais intensas atividades de planejamento e desenvolvimento; e o aumento acelerado no nível educacional da população. (GENTILI, 1998, p. 84)

Ocorreram, então, mudanças determinantes para que o Estado deixasse ao mercado a responsabilidade de promover a distribuição de rendas e salários e garantir o bem-estar geral, passando-se a viver sob a influência do modelo econômico do neoliberalismo nas últimas décadas do século XX. O neoliberalismo é a doutrina que defende a redução do papel do Estado nos campos econômico e social, contrapondo a tendência anterior de aumento de intervenção governamental em economias capitalistas, com a adoção de políticas sociais de natureza assistencial e de políticas econômicas keynesianas.

Na década de 1990, a partir do primeiro mandato de Fernando Henrique Cardoso (1995-1998) e sob a influência do neoliberalismo, inicia-se outra reforma educacional no Brasil, no que tange à educação superior. Foram os seguintes princípios que orientaram as mudanças curriculares:

a) flexibilização na organização curricular; b) dinamicidade do currículo; c) adaptação às demandas do mercado de trabalho; d) integração graduação e pós-graduação; e) ênfase na formação geral; f) definição e desenvolvimento de competências e habilidades gerais. Em suma, o objetivo geral que vem orientando a reforma é, justamente, tornar a estrutura dos cursos de graduação mais flexível. (CATANI; OLIVEIRA; DOURADO, 2001, p. 74)

Em 1997, o Conselho Nacional de Educação propõe a eliminação do “currículo mínimo”, visando diminuir a excessiva rigidez, especialmente sobre o excesso de disciplinas obrigatórias. Defende-se a ampla liberdade para a organização dos cursos quanto a: carga horária, redução da duração dos cursos, ênfase na formação geral; práticas de estudos independentes, articulação teoria-prática entre outras.

O ideário da flexibilização curricular dos cursos de graduação trata das transformações em andamento no campo do trabalho e, por conseguinte, na proposição de novos perfis profissionais conforme o mercado demandava. A elaboração das novas diretrizes curriculares estava intimamente ligada à reestruturação produtiva e ao novo modelo de gestão do trabalho, orientados agora, pela acumulação flexível. Catani, Oliveira e Dourado (2001), ressaltam que o objetivo era de preparar profissionais dinâmicos e adaptáveis às rápidas mudanças no campo do trabalho e responder aos problemas de emprego e de ocupação profissional.

Em 2002, a ascensão do presidente Lula ao poder “não representou uma ruptura com o modelo neoliberal vigente, mas o início de uma transição para um paradigma, diferente do ‘Estado Mínimo’ (predominante nos anos de 1990) e do estado Interventor (que predominou até os anos 80)”, consideram Dantas e Sousa Junior (2010, p. 14).

O governo “Lula” mantém, por um lado, a concepção gerencialista de administração escolar no sentido de se buscar uma educação de “resultados”, herdada do governo “Fernando Henrique”; por outro lado, tende ao crescimento e expansão do sistema educacional com maior aporte de recursos públicos. Com relação às ações de expansão da educação superior no país, cito e não caracterizo, porque fogem aos objetivos desta pesquisa, quatro programas principais que foram viabilizados e são eles: o Programa Universidade para Todos – PROUNI, o Programa Expandir, o Sistema UAB – Universidade Aberta do Brasil e o REUNI – Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, conforme Dantas e Sousa Junior (2010).

É nesse contexto das mutações do campo do trabalho e dos seus efeitos nas políticas e ações governamentais, que se devem entender as propostas das reformas curriculares como processo de adaptação às necessidades do mercado.

Desse modo, a análise de um currículo deve apreender a história social inscrita, voltada para os determinantes econômicos, políticos e sociais do conhecimento educacionalmente organizado, de acordo com Goodson (1995). Por isso, o currículo, não deve ser compreendido apenas como um retrato do conjunto de disciplinas organizadas e estruturadas pela Instituição de Ensino Superior (doravante denominada de IES) que tem como objetivo principal de atribuir ao aluno

um diploma. Essa concepção subjacente de currículo está fundamentada na teoria tradicional e tecnicista vigente por muito tempo entre os educadores. Sob tal enfoque, o currículo é representado como um instrumento manipulável, uma vez que o descola da relação entre formação e contexto social, tornando-o uma peça técnica, neutra e apolítica.

É preciso considerar que os currículos são frutos de negociações de sentidos entre os vários interessados, assinala Bernardes (2004). Os conteúdos de ensino apresentados nas disciplinas e a estruturação curricular, resultam dos

conhecimentos e modos de ação que surgem da prática social e histórica dos homens e vão sendo sistematizadas e transformadas em objetos de conhecimento; à medida que vão sendo assimilados e reelaborados, são instrumentos de atuação na prática social e histórica. (LIBÂNEO, 1994, p. 130).

Os educadores devem ser os primeiros a compreender a relação entre estruturação do currículo e controle social, isto porque os rituais acadêmicos aludem à estrutura de poder da sociedade, reproduzem seus valores. Para Cunha e Leite (1996), as formas de controle sobre o conhecimento economicamente válido interferem nas relações acadêmicas, no que trata as necessidades do chamado mercado de trabalho, como para garantir o destino da distribuição do conhecimento.

Foi no final dos anos de 1960 que o movimento dos “reconceptualistas” rompeu com o modelo das teorias tradicionais do currículo, já que havia insatisfação com a hegemonia da concepção técnica. Esse movimento teve origem europeia e pretendia incluir tanto as vertentes fenomenológicas quanto as marxistas, porém estes recusaram permanecer porque o considerou pouco político. Hoje o movimento está limitado às concepções fenomenológicas, hermenêuticas e autobiográficas de crítica aos modelos tradicionais de currículo (SILVA, 2000).

Há três grandes categorias teóricas que fundamentam as concepções sobre o currículo. São as categorias denominadas de tradicionais, críticas e pós-críticas. A categoria tradicional está ligada à visão tecnicista de educação e a demais, representada em parte pelo movimento dos “reconceptualistas”.

A seguir, apresento um quadro ilustrativo das categorias com os conceitos que cada uma delas, respectivamente, enfatiza:

<i>CATEGORIAS</i>	<i>CONCEITOS</i>
<i>Teorias tradicionais</i>	Ensino Organização Aprendizagem Planejamento Avaliação Eficiência Metodologia Objetivos Didática
<i>Teorias críticas</i>	Ideologia Relações sociais de produção Reprodução cultural e social Conscientização Poder Emancipação e libertação Classe social Currículo oculto Capitalismo Resistência
<i>Teorias pós-críticas</i>	Identidade, Alteridade, Representação Diferença Cultura Subjetividade Gênero, raça, etnia, Significação e discurso Sexualidade Saber-poder Multiculturalismo

Quadro 2 – Categorias teóricas sobre currículo

Fonte: Silva (2000, p. 16)

Minha compreensão de currículo se inscreve na teoria pós-crítica e nesta pesquisa se destacam os conceitos de identidade e alteridade na construção do discurso acadêmico. Ressalte-se, porém, que não é porque se denomina “pós” significa a superação da teoria crítica: o que há é a ampliação e modificação daquilo que as teorias críticas ensinaram. Por exemplo, as teorias pós-críticas continuam a enfatizar que o currículo está sempre envolto em relações de poder, contudo, o poder está descentrado e se transforma, não está no Estado, mas espalhado por toda rede social. Tampouco a análise do poder se limita ao campo das relações econômicas, entretanto amplia seu enfoque, porque inclui os processos de dominação centrados na raça, na etnia, no gênero e na sexualidade.

As teorias pós-críticas enfatizam o papel formativo do currículo e advogam que

o currículo tem significados que vão além daqueles dos quais as teorias tradicionais nos confinaram. O currículo é lugar, espaço, território. O currículo é uma relação de poder. O currículo é trajetória, viagem, percurso. O currículo é autobiografia, a nossa vida, o *curriculum vitae*: no currículo forja-se a nossa identidade. O currículo é texto, discurso, identidade. O currículo é documento de identidade. (SILVA, 2000, p. 15)

Quanto ao currículo, como educadores devemos nos perguntar: - “O que eles e elas devem se tornar?”. A resposta está ligada à questão de identidade. O currículo, além de conhecimento, o qual, não deve ser concebido nos moldes da educação bancária ou depositária, está “inextricável, central e vitalmente envolvido naquilo que somos, naquilo que nos tornamos: na nossa identidade, na nossa subjectividade”, assevera Silva (2000, p. 14). O currículo é conhecimento e é identidade.

Nesse caso, a questão central seria não tanto “o que”, mas “porque”:

Por que esse conhecimento e não outro?

Que interesses fazem com que esse conhecimento e não outro esteja(m) no currículo?

Por que razão se privilegia um determinado tipo de identidade em detrimento de outra?

O curso de Psicologia apresenta, em seu currículo, além das disciplinas formativas, outras áreas de conhecimento como a Filosofia, a Antropologia, a Sociologia, a Biologia entre outras. As disciplinas consideradas formativas como a: ‘psicologia geral’, ‘história da psicologia’, ‘teorias e sistemas’, ‘ética’, ‘epistemologia da psicologia/psicanálise’, ‘psicobiologia’, ‘psicoantropologia’, ‘psicohistória’; são formativas porque “não ensinam a *fazer*, mas ajudam a elucidar o que está implicado em nossos fazeres, ajudam a esclarecer os nossos lugares e convocam-nos para nossas posições”, (FIGUEIREDO, 2004, p. 152). Também há outras disciplinas, as que “ensinam a fazer”, as disciplinas de treinamento. É o caso, especialmente, das ‘Técnicas de Exame e Aconselhamento Psicológico’, ‘Psicologia Escolar e da Aprendizagem’, ‘Psicologia Organizacional’, ‘Teorias e Técnicas Psicoterápicas’ e, naturalmente, dos ‘Estágios Supervisionados’.

O currículo oferece uma “identidade”, um “vir-a-ser” psicólogo como vemos a seguir:

Ser-psicólogo é, por exemplo, saber lidar com a multiplicidade sem recorrer às mais fáceis respostas à angústia que sempre nos acomete quando nos defrontamos com o indeterminado: o dogmatismo e o ecletismo. *Ser-psicólogo* é, também, saber dialogar com áreas afins – disciplinas biológicas e histórico-sociais – já que de uma forma ou de outra nos compete tratar de uma unidade psico-sócio-biológica. Assim sendo, estaremos sempre remetidos à dimensão epistemológica da nossa área de conhecimento. Mas *ser-psicólogo* é também ocupar espaços e posições na história e na cultura de nossa sociedade e estar preparado para lidar com outras posições, para lidar com *alteridades*, o que nos remete à dimensão ética e política de nossa profissão. Em outras palavras, *ser-psicólogo*, independentemente das escolhas teóricas de cada um, implica em situar-se nos campos da epistemologia e da ética, não sendo jamais apenas um feixe de habilidades técnica. As disciplinas de treinamento são predominantemente habilitantes. (FIGUEIREDO, 2004, p. 151-152)

Cada IES elabora a grade curricular conforme as diretrizes gerais do Conselho Federal de Educação e existe certa flexibilidade para que se possa definir o perfil profissional próprio e, desse modo, uma identidade diferenciada das demais instituições de ensino. Os currículos apresentam um núcleo de disciplinas que congrega as perspectivas teórico-metodológicas adotadas no Curso e que estão ligadas ao projeto pedagógico.

O campo da Psicologia abriga uma pluralidade de perspectivas teóricas e metodológicas. Em torno de cada uma delas uma comunidade se estrutura e repassa para seus membros o conjunto de elementos que funcionam como evidências do arcabouço teórico-metodológico que defendem. Todavia, no entender de Figueiredo (2004), nenhuma comunidade conseguiu uma unidade significativa que possa estabelecer uma relação de força sobre as outras fazendo predominar seus interesses. Mesmo nas relações com “as comunidades de não especialistas, as comunidades psicológicas lutam com muita dificuldade para conservar um mínimo de autonomia e vivem constantemente o risco de uma desqualificação ou de anexação”, consoante Figueiredo (2004, p. 110).

Nesse mesmo sentido, Branco (1998), já afirmava que esta diversidade teórico-metodológica fragmenta a Psicologia em concepções e práticas inconciliáveis. Tentativas de unificação levam aos ecletismos inconsistentes onde diferentes visões de homem e de sociedade são arbitrariamente reunidos levando ao insucesso. Num movimento inverso, aqueles que possuem uma consistência teórica

mais crítica se fecham de maneira dogmática nos seus referenciais, evitando, assim, o confronto aberto de suas posições.

Desde que foi criado o currículo mínimo obrigatório para a preparação profissional dos psicólogos, e cada vez que uma faculdade elabora ou revê seu currículo pleno [...] transparece nitidamente a profunda insatisfação de todos nós com o que conseguimos oferecer ao longo destes cinco anos de trabalho árduo e muitas vezes frustrantes. [...] Começaria sugerindo a existência de raízes estruturais para a nossa insatisfação. Estas raízes dizem respeito à natureza da nossa área e o estado da arte. Inúmeras vezes tive a oportunidade de focar a multiplicidade teórica, metodológica, filosófica e prática vigente no campo da psicologia. (FIGUEIREDO, 2004, p. 146-147)

Com o objetivo de ilustrar as “raízes estruturais” que constituem a diversidade do campo discursivo da Psicologia, e talvez uma das causas das “profundas insatisfações”, busquei na obra de Figueiredo (2007), intitulada “Matrizes do pensamento psicológico”, compor um quadro que reunisse os dois grandes agrupamentos antagônicos das matrizes teórico-metodológicas e apresento a seguir:

	<i>MATRIZES CIENTIFICISTAS</i>	<i>MATRIZES “ROMÂNTICAS” E “PÓS-ROMÂNTICAS”</i>
M A T R I Z E S	- Matriz nomotética e quantificadora - Matriz atômica e mecanicista - Matriz funcionalista e organicista na psicologia americana: psicologia comparativa e os behaviorismos - Matriz funcionalista e organicista na psicologia européia: psicanálise freudiana e psicossociologia - Submatrizes ambientalista e nativista: os interacionismos	- Matriz vitalista e naturalista: bergsonismo, humanismo romântico e irracionalismo conformista - Matrizes compreensivas: o historicismo idiográfico - Matrizes compreensivas: os estruturalismos - Matriz fenomenológica e existencialista
P O S I Ç Ã O	A especificidade do objeto (a vida subjetiva e a singularidade do indivíduo) tende a ser desconhecida em favor de uma imitação mais ou menos bem-sucedida e convincente dos modelos de prática vigentes nas ciências naturais. Busca extinguir-se como ciência independente e afirmar-se solidamente como uma disciplina biológica.	Reconhece e sublinha a especificidade do objeto – atos e vivências de um sujeito, dotados de valor e significado para ele -, e reivindica-se a total independência da psicologia das demais ciências.

Quadro 3 - Matrizes do pensamento no campo da Psicologia

Fonte: Figueiredo (2007)

O quadro contém dois agrupamentos: a) cientificistas e b) românticos e pós-românticos. A partir desses dados, Figueiredo (2007), defende que não existe “a” comunidade psicológica, que detenha unanimidade teórica e prática permitindo assim a redução da diversidade, pois são muitas as matrizes de pensamento e inconciliáveis. Ele considera sim, que ao invés dos discursos da unidade ou da fragmentação ambos vistos como prejudiciais, o campo assuma a unidade contraditória do projeto, isto é, a pluralidade de enfoques da Psicologia ou das Psicologias.

Ainda sobre a diversidade, até a compreensão acerca do fenômeno psicológico não existe um posicionamento único. A nova proposta de diretrizes curriculares para o curso de Psicologia no Brasil reflete isto. Hoff (1999) ressalta que no documento máximo citado que rege os cursos de Psicologia, inexistente a conceituação clara e direta do que seja tal fenômeno e faz as seguintes indagações:

É possível considerar-se a natureza e a especificidade do fenômeno psicológico, subentendendo uma concepção única? Este fenômeno psicológico existe *per si* e mantém interfaces, interage com fenômenos biológicos, sociais e culturais? Estes últimos fenômenos exercem influências sobre o psicológico, ou atuam na sua própria constituição? Salienta-se a inexistência de uma só resposta, estas questões constituindo o centro da diversidade teórico-conceitual que caracteriza a Psicologia. Portanto, seria melhor explicitar a inexistência de consenso e a vinculação necessária desta problemática – natureza, especificidade e amplitude do fenômeno psicológico – a diferentes matrizes teóricas [...]. (HOFF, 1999, p. 21)

Além da diversidade teórico-metodológica ligada às diferentes matrizes do pensamento e da conceituação do próprio fenômeno psicológico, o curso de Psicologia se divide em áreas de atuação. A área de atuação é constituída pelo conjunto de atividades reais e potenciais “cujo objetivo é conseguir uma intervenção imediata e abrangente na realidade, de maneira a resolver problemas ou a impedir a ocorrência delas, além de outras possibilidades de atuação. É uma delimitação artificial convencional”, ressalta Botomé (1988, p. 281). Tradicionalmente três áreas predominam nos cursos de Psicologia: a Clínica, a Escolar e a do Trabalho (ou Organizacional).

Dentre as três áreas, se constata a preferência dos alunos pela de Psicologia Clínica. Segundo Zanelli (2002, p. 18), é “nítida a preferência do psicólogo pelas atividades da área clínica, desde o seu início no curso. O tempo total utilizado nos cinco anos de formação é fortemente dirigido para as disciplinas da

área clínica”. A divisão em áreas aumenta a fragmentação do espaço psicológico, contribuindo para que os diferentes profissionais se isolem das demais tarefas e temáticas que não se referem à área de atuação. Branco (1998, p. 32) sugere que os currículos poderiam ser pensados a partir de uma formação sem áreas, “onde o psicólogo não se defina por seu local de trabalho, mas por ser um profissional que ofereça ajuda psicológica em qualquer ambiente onde o homem atue”.

Isto vem mostrar que não existe o “currículo ideal” e que, sob toda negociação de sentidos travada na construção identitária de um curso, como o de Psicologia, fica implicada uma relação de forças

entre diversas concepções do que seja fazer, pensar e ensinar psicologia. O *currículo ideal*, nesta medida, não existe; o que há são resultados provisórios do conflito entre perspectivas mais ou menos díspares. Concretamente, os currículos são soluções de compromisso que acabam refletindo o resultado de um jogo político, não há, neste aqui, nenhuma pureza: interesses de toda ordem se misturam, deixando as convicções acadêmicas embrulhadas numa densa teia de pressões. Enfim, não há solução meramente acadêmica ou técnica para a definição de um currículo, solução sobre a qual poderiam entrar em acordo todos os professores e alunos de boa vontade. (FIGUEIREDO, 2004, p. 148-149)

O jogo político, as relações de forças, os interesses de toda ordem, as pressões, as soluções de compromisso dizem respeito à dimensão do currículo “ativo”, enquanto o documento resultante dele corresponde ao currículo “escrito”, classifica Goodson (1995). O currículo como questão de identidade engloba as duas dimensões que são conflituosas e pode ser percebida na seguinte constatação proferida por Figueiredo (2004),

quando os alunos ingressam no curso, esperam que as matérias se articulem harmoniosamente, apóiem-se umas às outras, emergindo de um tronco comum e convergindo para metas compartilhadas. Rapidamente, porém, eles descobrem que cada disciplina e, muitas vezes, numa mesma disciplina, cada professor parte de pressupostos e persegue metas diferentes e mesmo incompatíveis umas com as outras. Em contrapartida, há muitas coisas que soam como repetição. Muitas vezes o que ocorre é que diferentes disciplinas tratam dos mesmos autores, temas ou conceitos porque, de um lado, cada professor está convencido de que seu enfoque é melhor do que os alheios e não pode confiar que a matéria apresentada numa outra disciplina o dispense da sua própria apresentação. [...] os alunos freqüentemente têm dificuldade para perceber as sutilezas que diferenciam uma apresentação da outra, gerando, ao mesmo tempo, a impressão de que as disciplinas não se articulam e se repetem. (FIGUEIREDO, 2004, p. 148)

As dificuldades de articulação e harmonia “descobertas” pelos alunos e alunas decorrem da própria natureza constitutiva do currículo, isto é, da relação entre o escrito (prescrito) e o ativo (real). É nesse jogo entre as duas dimensões que está a gestação ou a construção identitária do ser-psicólogo.

Outro aspecto marcante da formação acadêmica é que a busca por ser-psicólogo é decidida cedo demais pelo(a) jovem, ainda despreparado(a) para compreender a identidade de uma profissão que se dá a partir da diversidade teórico-metodológica. Nessa direção, Andrade (1997), chama a atenção para o motivo que atrai muito jovem em relação ao curso de Psicologia: a possibilidade de conhecimento sobre si e sobre o outro,

encontramos, assim, um alunado saído do 2º grau, jovem ainda, portador de expectativas construídas a partir de nosso pensamento dominante: existe uma verdade sobre si e sobre o outro que deve ser encontrada por meio de teorias explicativas e universais. Este conhecimento verdadeiro propiciará um maior controle sobre si e sobre as circunstâncias que nos afetam, uma vez que estas deixarão de ser desconhecidas, mas serão explicadas a partir de um saber. (ANDRADE, 1997, p. 42)

Essa expectativa é frequentemente frustrada, uma vez que não existe uma teoria universal que possa explicar o comportamento humano. O que existe são várias teorias, uma diversidade, que oferece como diz o poeta, uma “porta por - onde” pode-se compreender, mesmo que em parte, a dimensão humana. O trabalho é uma atividade humana, inclusive já assumiu diversos sentidos ao longo da história.

3.2 TRABALHO: SENTIDOS E MODOS DE GESTÃO

A origem da palavra “trabalho” vem do latim, “*tripalium*”, referência a um instrumento feito de três paus aguçados no qual os agricultores batiam o trigo, o milho e o linho para esfiapá-los. “*Tripalium*” se liga ao verbo “*tripaliare*” que significa torturar, daí o conteúdo semântico de *sofrer*, assinala Albornoz (2000). Na linguagem cotidiana, a palavra trabalho conserva significados associados a sofrimento, dor, tortura, aflição, fadiga e fardo.

A tradição judaico-cristã contribuiu para associar ao trabalho as ideias de desonra, degrado e castigo; havia associação com a maldição que teria sido

rogada por Deus ao casal expulso do paraíso: “Do suor do teu rosto comerás”. Também o trabalho servil e a escravidão somaram para a carga pejorativa do trabalho tido como atividade ímpia e vulgar, portanto desvalorizada, em contraposição ao ócio, símbolo de riqueza e fé.

A partir do século VI, com o surgimento das ordens monásticas e defensoras do lema “*ora et labora*”, associado à religião, o trabalho passa a ser um modo importante para expiar os pecados, punir os corpos e mortificar o orgulho. Torna-se um instrumento de salvação e de reabilitação do ser humano, conforme Laner (2005).

Com a Reforma Protestante, o trabalho surge como vocação, não importando a sua natureza. O trabalho visto como uma obrigação moral é um poderoso agente racionalizável da atividade econômica, gerador de lucro. Para Max Weber (1999) é com a máxima de que trabalhar serve para ganhar dinheiro e dinheiro serve para ser economizado e investido para que se possa trabalhar e investir mais, que a ética protestante cria o terreno fértil para o desenvolvimento do “espírito do capitalismo”.

Desse modo, a sociedade burguesa reconhece no trabalho a fonte de toda riqueza social, realçando sua utilidade exterior e não seu significado intrínseco para a vida humana. O mundo do trabalho acaba sendo um campo discursivo regido por várias ideologias que estão em constante conflito. Laner (2005) caracteriza duas ideologias dominantes do mundo do trabalho que estão sempre em confronto: uma de valor instrumental e outra de valor substantivo:

é instrumental (orientada à racionalidade instrumental) quando vê o trabalho essencialmente como meio para alcançar objetivos instrumentais imediatos, como são aqueles de renda (poder econômico) e do prestígio social (símbolo de *status*), onde o consumo e o tempo livre são benefícios anexos. Ao contrário, uma cultura do trabalho é orientada ao valor (à racionalidade substantiva) quando vê no trabalho os fins últimos (valores em si mesmo) que expressam e realizam a humanidade da pessoa e o bem comum. (LANER, 2005, p. 73)

A concepção de trabalho adotada aqui é a de que o trabalho é uma “relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado”, conforme Codo (1997, p. 25). Esse enfoque vai além de considerar a ação direta entre sujeito e objeto: o trabalho aí significa o gesto,

a transfiguração do gesto em trabalho não depende do mercado. Fazer uma cadeira é trabalho, mesmo que seja feita em uma oficina improvisada no fundo do quintal com o objetivo de presentear o neto: gera significado, transcende ao produtor, permanece mesmo que o autor se vá. (CODO, 1997, p. 26).

O sentido do trabalho que comungo é este apresentado por Codo (1997) que inclui desde as atividades executadas pela dona de casa nos seus afazeres domésticos, o aluno que planeja uma pesquisa, o avô que faz um brinquedo. Nesse sentido, trabalho não se restringe ao modelo dominante de mercadoria, de emprego e remuneração. Ele constitui a realização do circuito homem-objeto(natureza)-significado que possibilitará o prazer de transformar e ser transformado por aquilo que faz. É um “processo de transformação da natureza para responder àquilo que é um desejo de ser humano”, destacam Guareschi e Grisci (1993, p. 30). O trabalho é atividade repleta de significado e de realização do desejo do ser humano. Quando o circuito é quebrado, o resultado é sofrimento, muito sofrimento.

Na concepção marxista, o trabalho é considerado atividade exclusivamente humana em que o homem cria e concebe antecipadamente o que irá produzir e, dessa maneira, antevê todo processo por meio da capacidade de planejamento de suas ações e reconhecimento no produto final.

Uma aranha desempenha operações que se aprecem com a de um tecelão, e a abelha envergonha muito **arquiteto** na construção de seu cortiço. Mas o que distingue o pior **arquiteto** da melhor das abelhas é que o **arquiteto** figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo do trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Ele não transforma apenas o material sobre o qual opera; ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira, o qual constitui a lei determinante de seu modo de operar e ao qual tem de subordinar sua vontade. (MARX, 1985, p. 149-150) (grifo nosso)

No capitalismo, o ser humano é expropriado dos meios e dos instrumentos de trabalho, é obrigado a vender sua força laboral embora sendo livre, nem servo e nem escravo, assinala Braverman (1980). Nesse modelo econômico, o trabalhador passa a ser visto como aquele interessado apenas no salário que, por sua vez, pode ser obtido com menos esforço (*homo oeconomicus*). Desse modo, ele ficou reduzido à concepção mecanicista de que se comporta racionalmente a fim de atingir tão somente seus objetivos econômicos, ressalta Albornoz (2000).

O surgimento das grandes fábricas no modelo econômico capitalista acelerou as mudanças nos modos de gestão do trabalho que resultou em movimentos tais como: taylorismo, fordismo e toyotismo.

O taylorismo surgiu nas últimas décadas do século XIX, com Frederick Winslow Taylor, um engenheiro americano que desenvolve a Teoria da Administração Científica caracterizada pelos seguintes princípios:

1. substituição do critério individual do operário por uma ciência; 2. seleção e aperfeiçoamento científico do trabalhador, que é estudado, instruído, treinado e, pode-se dizer, experimentado, em vez de escolher ele os processos e aperfeiçoar-se por acaso; 3. cooperação íntima da administração com os trabalhadores, de modo que façam juntos o trabalho, de acordo com leis científicas desenvolvidas, em lugar de deixar a solução de cada problema, individualmente, a critério do **operário**. (TAYLOR, 1995, p. 84) (grifo nosso)

O foco da proposta taylorista estava no método de trabalho para reduzir os movimentos humanos desnecessários à tarefa e o tempo gasto para sua execução. Os princípios tayloristas foram transpostos em regras técnicas e normas para o trabalho, assim definidas:

1. Para cada tipo de indústria, ou para cada processo, estudar e determinar a técnica mais conveniente. 2. Analisar, metodicamente, o trabalho operário, estudando cronometrando os movimentos elementares. 3. Transmitir, sistematicamente, instruções técnicas ao operário. 4. Selecionar, cientificamente, os operários. 5. Separar as funções de preparação e execução, definindo-as com atribuições precisas. 6. Especializar os agentes nas funções de preparação e execução. 7. Predeterminar tarefas individuais ao pessoal e conceder-lhes prêmios, quando realizadas. 8. Unificar o tipo de ferramentas e utensílios. 9. Distribuir, eqüitativamente, por todo o pessoal, as vantagens que decorressem do aumento de produção. 10. Controlar a execução do trabalho. 11. Classificar mnemonicamente as ferramentas, os processos e os produtos. (GERENCER, 1995, p. 17-18)

O taylorismo além de fragmentar o trabalho, separa as atividades de planejamento da execução gerando a divisão técnica. Em alusão a esta separação entre planejar e executar, Taylor (1995, p. 91) retrata a fala do trabalhador submetido a este novo sistema: “Por que não me permitem pensar ou agir? Há sempre alguém intervindo ou fazendo por mim”. Em decorrência, há a institucionalização da divisão, não apenas técnica entre os trabalhadores, mas, igualmente, social. A divisão social do trabalho encontra suas raízes nas relações sociais de produção determinadas pelo modelo capitalista.

O homem não precisa pensar, criar, porém apenas repetir automaticamente movimentos previamente estudados pelo grupo da gerência. Passa de “arquiteto” a “operário”. Para Guareschi e Grisci (1993, p. 30) refuta-se “todo o processo criativo preexistente entre o homem e a natureza para a concretização do trabalho, maximiza a produção de mais-valia, perseguindo os objetivos do capital”: trata-se, pois, de uma contraposição à concepção marxista.

A extrema simplificação do trabalho dividido em pequenas tarefas repetitivas possibilita ao gestor do trabalho a troca fácil de trabalhador, maior facilidade para o treinamento e supervisão das atividades e, com isto, o barateamento da força de trabalho. O ideário taylorista estrutura seu poder, a partir dos discursos da prosperidade e da cooperação. A prosperidade porque existiria uma relação de reciprocidade onde ambos, capital e trabalho, teriam vantagens pela associação de interesses, silenciando que os dois são historicamente e politicamente desiguais, ou seja, um acumula capital pela exploração do trabalho do outro. A cooperação propiciaria as condições eficazes para se obter a prosperidade. “A internalização da cooperação mútua pelo trabalhador permitirá o fim da ‘cera’ ou indolência sistemática e o acesso ao saber operário”, afirma Heloani (1996, p. 21).

Outro efeito negativo da Administração Científica de Taylor, indicado por Morgan (1996), refere-se ao aumento significativo da produtividade por meio de alto custo humano, reduzindo muitos trabalhadores à condição que os faz assemelhar-se a autômatos. No mesmo sentido, Codo (1991a) se refere aos efeitos da fragmentação do trabalho:

No capitalismo [...] o trabalho não é assumido por inteiro pelo trabalhador, cada par de braços faz parte da tarefa, e a partilha é realizada segundo as características das máquinas e/ou dos ditames de “racionalização”, sendo que, quanto maior a divisão de tarefas, maior a eficiência, MAIOR a produção, quanto MENOR for o gesto. (CODO, 1991a, p. 146)

No bojo do movimento taylorista, ainda no final do século XIX, Henry Ford, focalizando a indústria automobilística, introduz seus conceitos de produção, que mais tarde foi denominado de fordismo. Os conceitos-chave eram a produção em massa resultante da disposição dos trabalhadores ao lado de uma linha contínua marcando ritmo/tempo e movimentos curtos e repetitivos; e a intercambialidade das partes de um produto (carro) de forma muito simples.

O fordismo não administra individualmente o trabalho, como fez o taylorismo, segundo o tempo e o movimento dos gestos; o faz coletivamente, fixando os trabalhadores num lugar, sem se movimentarem, sendo o ritmo definido pela esteira. Os princípios que orientaram os dois movimentos de gestão da produção foram publicados no livro *Principles of Scientific Management* (1911) por Taylor e no artigo, *Mass Production* (1926) por Ford, segundo Wood (1992).

Nos anos 1920 e 1930, há o crescimento do taylorismo e do fordismo nos Estados Unidos e na Europa. A década de 1940 será marcada pela Segunda Guerra Mundial e por uma ofensiva do capital sobre o trabalho, tanto para a submissão à disciplina nas fábricas como na redução de salários, destaca Heloani (1996). Nos anos 1960 se inicia a crise do fordismo sendo um dos fatores básicos a desaceleração da economia americana gerada pelo *déficit* comercial que levou ao aumento do desemprego.

Na década de 1950, mais uma vez focalizando a indústria automobilística, inicia o movimento do Toyotismo, mas desta vez no Japão. O toyotismo é considerado um movimento pós-fordista. A partir da avaliação do modo de produção em massa do fordismo, os japoneses desenvolvem o conceito de produção flexível.

Trabalhando com mão-de-obra diferenciada, uma série de implementações foram realizadas: a primeira foi agrupar os trabalhadores em torno de um líder e dar-lhes responsabilidade sobre uma série de tarefas. Com o tempo, isto passou a incluir conservação da área, pequenos reparos e inspeção da qualidade. Finalmente, quando os grupos estavam funcionando bem, passaram a ser marcados encontros para discussão das melhorias nos processos de produção. Outra idéia [...] foi possibilitar a qualquer operário parar a linha caso detectasse algum problema. Isto deveria evitar o procedimento observado na Ford, relacionado à detecção de problemas apenas no final da linha. (WOOD, 1992, p. 13-14)

O toyotismo implanta uma nova forma de produção pela descentralização do processo produtivo. Já não são necessárias Organizações verticalizadas que produzem desde a matéria-prima até o produto final armazenado no estoque. São as redes de pequenas empresas fornecedoras que produzem peças e elementos utilizados por uma grande empresa montadora a partir da demanda real.

Apesar da estrutura organizacional, apresentar modificações em relação aos movimentos taylorista/fordista, há uma adesão passional do trabalhador

à Organização. Uma das técnicas japonesas mais disseminadas é o do Programa de Qualidade Total conhecida pelos chavões: - “É preciso buscar a perfeição” e “É proibido errar”. Essa postura nos faz questionar a existência de uma ruptura significativa com o modelo taylorista/fordista. Heloani (2003, p. 122), observa que “o incentivo à cooperação e parceria entre chefias e trabalhadores é constante no modelo japonês e a assunção de um espírito de equipe” e, se aproximássemos essas “moderníssimas” ideias com os princípios do taylorismo, verificaremos que são apenas “velhas teorias vestidas de forma mais atraente”.

A partir do final da década de 1970, o capitalismo mundial enfrentou um período de crise, marcada, notadamente pela retração do modelo de acumulação taylorista/fordista, da administração keynesiana e do Estado do bem-estar social. Segundo Carvalho (2009), isto levou a um novo estágio do capitalismo mundial, cujas características foram: a mundialização ou a transnacionalização do capital, a financeirização da economia, a reorganização produtiva de bases flexíveis, a remodelação da estrutura de poder e as novas formas de organização e gestão, tanto no setor privado quanto no público.

A profunda recessão econômica e as pressões competitivas levaram as empresas, “de um lado, a buscar espaços mais amplos de acumulação, definindo-se, assim, a chamada globalização da economia, e, de outro, a reestruturar e reorganizar a produção, criando o padrão de *acumulação flexível*”, retrata Carvalho (2009, p. 114).

A mundialização do capital marca as mutações que ocorreram no campo do trabalho no século XXI, de acordo com Antunes e Alves (2004). Assim é que a classe trabalhadora torna-se diferente daquela existente no século passado.

As principais tendências indicadas pelos autores, devido à reestruturação produtiva do capital são:

a) a redução do proletariado industrial, manual, estável e especializado segundo a era taylorista/fordista, dando lugar a formas desregulamentadas de trabalho, portanto diminuindo os empregos formais;

b) o aumento do novo proletariado fabril e de serviços, em escala mundial, presente nas diversas modalidades de trabalho precarizado, que são os terceirizados, subcontratados, *part-time*; havendo aumento significativo do trabalho feminino neste setor;

c) a expansão dos assalariados médios no “setor de serviços”, afetado pelas mudanças organizacionais, tecnológicas e de gestão;

d) a crescente exclusão dos jovens, que atingiram a idade de ingresso no mercado de trabalho e, paralelamente, vem ocorrendo também a exclusão dos trabalhadores considerados “idosos” pelo capital, com idade próxima de 40 anos e que, uma vez excluídos pelo trabalho, dificilmente conseguem reingresso no mercado de trabalho. Somam-se, desse modo, aos contingentes do chamado trabalho informal, aos desempregados, aos “trabalhos voluntários” etc.

e) a expansão do trabalho no chamado “Terceiro Setor”, o qual passa a constituir uma forma alternativa de ocupação, dado o desemprego estrutural. Ocorre por intermédio de empresas de perfis comunitários, motivadas especialmente por formas de trabalho voluntário, abarcando um amplo leque de atividades nas quais predominam aquelas de caráter assistencial, sem fins diretamente mercantis ou lucrativos e que se desenvolvem relativamente à margem do mercado, no interior de ONGs e de outros organismos similares;

o “Terceiro Setor” acaba, em decorrência de sua próxima gênese e configuração, exercendo um papel funcional ao mercado, uma vez que incorpora parcelas de trabalhadores desempregados pelo capital e abandonados pela desmontagem do *Welfare State*. Se esse segmento tem a positividade de freqüentemente atuar à margem da lógica mercantil, parece-nos, entretanto, um equívoco entendê-lo como uma real alternativa duradoura e capaz de substituir a sociedade capitalista e de mercado. Essa alternativa tem o papel, em última instância, de funcionalidade do sistema. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 340)

f) a expansão do trabalho em domicílio, permitida pela desconcentração do processo produtivo, pela telemática, com a expansão das formas de flexibilização e precarização do trabalho, com o avanço da horizontalização do capital produtivo;

g) o processo de mundialização produtiva, na qual a classe trabalhadora mescla sua dimensão local, regional, nacional com a esfera internacional. Com a transnacionalização, há um complexo processo de ampliação de fronteiras no interior do mundo do trabalho. Do mesmo modo, o capital dispõe de seus organismos internacionais, a ação dos trabalhadores deve ser cada vez mais internacionalizada.

A classe trabalhadora moderna incorpora o proletariado industrial, os funcionários públicos, o proletariado rural (por exemplo, os assalariados das regiões

agroindustriais), o proletariado precarizado, o proletariado fabril e de serviços, os de vínculo de trabalho temporário (*part-time*) e a totalidade dos trabalhadores desempregados. Não fazem parte desta classe trabalhadora,

os gestores do capital, pelo papel central que exercem no controle, na gestão e no sistema de mando do capital. Estão excluídos também os pequenos empresários, a pequena burguesia urbana e rural que é proprietária e detentora, ainda que em pequena escala, dos meios de sua produção. E estão excluídos também aqueles que vivem de juros e especulação. (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 342-343)

O campo do trabalho apresenta outra configuração que vai além daquela dominante no século passado do ser humano trabalhando em uma Organização industrial privada. As mudanças apontadas sobre a relação do homem com o trabalho impõem novas demandas à Psicologia do Trabalho, que historicamente concentrou suas atividades voltadas para o ramo de atividade industrial.

3.3 A PRÁTICA DISCURSIVA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

3.3.1 Aproximações Históricas

Massimi e Guedes (2004) consideram que não há uma história da Psicologia, mas histórias das psicologias. Apreender o movimento do objeto da Psicologia é estabelecer a história entendida como história de conflitos devido às suas implicações teóricas, ideológicas e políticas. É uma história ainda por fazer e que deveria ser contemplada em todos os currículos para ser um

instrumento de auto-reflexão e autoconhecimento que talvez contribuísse tanto para esclarecer ao futuro profissional o verdadeiro significado da dispersão e desconexão das disciplinas e orientações teóricas que enfrentou durante o curso como para fazê-lo entender o real alcance de suas opções. (MASSIMI; GUEDES, 2004, p. 207)

É com o intuito de refletir sobre o objeto e o campo da Psicologia do Trabalho que estabeleço alguns dados das origens históricas desta área de atuação a fim de compreender como foi se construindo ao longo do tempo.

Em 1913, um dos pioneiros da área, Hugo Münsterberg publicou o primeiro compêndio intitulado “Psicologia e Eficiência Industrial”. A obra tratava da seleção de pessoal e do uso de testes psicológicos com o objetivo de ajustar as pessoas aos cargos. Posteriormente, a partir de abril de 1917, no período da Primeira Guerra Mundial, os estudos de Psicologia do Trabalho foram aplicados para atender a demanda do exército americano. Neste período, o exército teve de recrutar milhões de soldados que deveriam utilizar armas, tanques e aviões sofisticados e, para tanto, foi necessário selecionar o contingente com a aplicação de técnicas psicométricas, de acordo com Krumm (2005).

Um dos maiores problemas para o exército era saber colocar os novos soldados em funções para as quais eles apresentavam maior adequação. Os testes recém-inventados pareciam ser para os psicólogos uma maneira eficiente de resolver esse problema. Assim, essa foi a primeira aplicação em larga escala de testes psicológicos para a colocação profissional dos indivíduos. (SPECTOR, 2005, p. 16)

O aparecimento da Psicologia do Trabalho também está associado ao processo de industrialização que ocorreu no final do século XIX e início do século XX nos países dominantes do cenário ocidental.

No Brasil, a Psicologia do Trabalho, denominada na época de Psicologia Industrial, começou antes da criação das universidades. A introdução do ensino de Psicologia no Brasil dá-se logo após a Proclamação da República, com a introdução da disciplina no currículo das escolas normais. A inclusão da Psicologia nas escolas superiores, por sua vez, está relacionada diretamente às mudanças educacionais ocorridas após o movimento revolucionário de 1930. É na Escola Livre de Sociologia e Política de São Paulo e na Faculdade de Filosofia da Universidade de São Paulo que o ensino de Psicologia é introduzido em caráter pioneiro.

Retomando, a Psicologia do Trabalho iniciou com o pioneiro Roberto Mange, engenheiro suíço e professor da Escola Politécnica de São Paulo. Em 1924 ele realizou extensa obra de seleção e orientação de ferroviários e, em 1933, criou na Escola Técnica Getúlio Vargas, o Gabinete de Psicotécnica, conforme Pessotti (2004). Deve-se a ele a introdução de métodos para racionalização do trabalho e os

testes psicológicos aplicados na seleção de alunos para uma escola técnica (GOMES, 2003).

Ainda durante a década de 1920, ocorreu a criação de dois cursos: em 1927, foi ministrado pelo prof^o Henri Pierón o curso prático de Psicotécnica e Psicologia Experimental na Escola Normal de São Paulo e, em 1929, o curso de Psicologia Aplicada ao Trabalho Industrial, pelo prof^o Leon Walther, de acordo com Massimi e Guedes (2004).

Essas articulações em São Paulo permitiram o desenvolvimento da pesquisa e da formação de profissionais para tal área de aplicação. Técnicas psicológicas estavam sendo largamente usadas nos serviços de pessoal das estradas de ferro em São Paulo e no Rio de Janeiro. No Rio, o laboratório de Radecki participou da seleção de pilotos para o Serviço de Aviação do Exército e, em 1936, os testes psicológicos passaram a ser usados pelo Departamento Administrativo do Serviço Público. Contudo, a consolidação da pesquisa e a formação na área vieram com a criação do Instituto de Seleção e Orientação Profissional (ISOP) na Fundação Getúlio Vargas (FGV), no Rio de Janeiro, em 1947. (GOMES, 2003, p. 42)

A Psicologia do Trabalho, nos anos 1920, foi gestada dentro da perspectiva de investigação do fenômeno psicológico abstraído dos determinantes sociais, econômicos e políticos. Acreditava-se que era possível harmonizar as condições individuais às condições das tarefas (a ideologia do homem certo no lugar certo), portanto, o trabalho desenvolvido estava focado na psicometria, relata Malvezzi (2000).

A década de 1930 é caracterizada pelo desenvolvimento industrial e por muitas conquistas para os trabalhadores, foi chamada “Era Vargas”, em menção ao presidente do Brasil.

Vargas criou ministérios e leis trabalhistas [...] estimulou a estatização de empresas estrangeiras. Em 1931, Vargas decretou a Lei da Sindicalização [...] regulamentou o trabalho de menores e das mulheres com uma jornada de 8hs diárias, com descanso semanal remunerado e férias anuais de 15 (quinze dias). Em 1932 instituiu a Carteira profissional de Trabalho para maiores de 16 anos, e a Lei do Salário Mínimo entrou em vigor em 1940. (FREITAS, 2002, p. 52)

Com o desenvolvimento da indústria neste período, o país importou a “Teoria da Administração Científica” idealizada nos Estados Unidos pelo engenheiro Frederick Winslow Taylor. A teoria fundamentada na “racionalidade técnica da organização ‘cai como uma luva’ para o regime totalitário” vigente, considera Freitas

(2002, p. 52). Permanece nesta década o enfoque psicométrico no trabalho do psicólogo,

o sucesso da psicometria como instrumento de controle gerencial foi uma peça importante na legitimação da perspectiva de gestão criada pela Administração Científica que postulava a priorização dada às tarefas e a sujeição dos indivíduos e grupos ao desenho organizacional elaborado pelos engenheiros de produção. [...] Atuando de forma assim submissa às necessidades da administração, a Psicologia Organizacional comportou-se como uma fonte de conhecimento caudatária da própria administração operando e investigando os problemas que a gestão dos negócios impunha a ela como prioritários e aceitando, com passividade, a descontextualização da pesquisa sobre adaptação do indivíduo à tarefa. Pode-se dizer que a Psicologia Organizacional se preocupou pouco em atuar como força de transformação do 'status quo' criado pela Administração Científica [...]. Esse período foi caracterizado por muitos estudos sobre seleção, acidentes, treinamento, análise de tarefas, avaliação de desempenho e o funcionamento harmônico dos grupos através do exercício de liderança e o aperfeiçoamento da comunicação. (MALVEZZI, 2000, p. 317-318)

A área de Psicologia do Trabalho, não só no Brasil, foi influenciada pela Teoria da Administração Científica e contribuiu para “ajustar” as pessoas ao sistema de organização e controle conforme o modelo taylorista, ocupando-se “com a seleção, adestramento, manipulação, pacificação e ajustamento da “mão-de-obra” para adaptá-los aos processos de trabalho assim organizado”, (BRAVERMAN, 1980, p. 84).

Na década de 1950, concomitante à aplicação do modelo taylorista nas Organizações privadas e visando os órgãos públicos, foi criado o Curso de Classificação de Pessoal, no Rio de Janeiro, que habilitava oficiais a executarem atividades de seleção e orientação profissional no Exército. Contudo, a partir da metade dos anos 1950, Malvezzi (2000), considera que a Psicologia do Trabalho sofreu a influência de duas novas correntes teóricas de gestão, a Teoria do Sistema Sócio-Técnico, de origem europeia e as teorias de Desenvolvimento Organizacional de origem americana.

A primeira consistiu numa abordagem administrativa originária da psicologia social [...] ensaiando uma prática profissional para os psicólogos e gestores que se caracterizava pelo reconhecimento do trabalhador como sujeito, como um ser cultural e emocional. [...] [a segunda] o desenvolvimento organizacional foi um movimento amplo e generalizado oriundo das teorias behavioristas de organização, que contribuiu para o aperfeiçoamento do processo decisório através do manejo e revisão das relações de supervisão. (MALVEZZI, 2000, p. 318)

A atividade primordial, na década de 1960, era a seleção de pessoal, corroborando-se a fase da *psicometria*, de acordo com os estudos realizados por Well (1972). Nesta fase, o foco da Psicologia estava na aferição da existência de determinados traços psicológicos no trabalhador e na sua alocação no cargo adequado.

Em 1979, foi defendida a dissertação de mestrado do prof^o Sigmar Malvezzi, intitulada “O papel dos psicólogos profissionais de recursos humanos: um estudo na grande São Paulo”, que tinha por objetivo identificar as atividades desenvolvidas pelos psicólogos nas Organizações formais. Os resultados indicaram três fases de atividades: 1) da Psicometria; 2) da Efetividade Organizacional e 3) dos Psicólogos como Agentes de Transformação dos Sistemas Sócio-Técnicos. A pesquisa constitui um marco histórico acerca da evolução do papel do psicólogo do trabalho, por isto passo a caracterizar cada fase identificada por Malvezzi (1979).

A fase da Psicometria, igualmente denominada de Psicotécnica, já tratada anteriormente, foi marcante e duradoura, visava à aplicação de testes psicológicos na realização da seleção de pessoal, que tinha por lema “selecionar o homem certo para o lugar certo”. A preocupação básica era o ajustamento do trabalhador ao cargo. O cargo é compreendido, de acordo com Chiavenato (1999), como todas as atividades desempenhadas por uma pessoa e a sua posição correspondente no organograma conforme o nível hierárquico.

Na segunda fase, chamada da Efetividade Organizacional, o psicólogo “passou a enxergar a organização como uma fonte de variáveis que devem ser consideradas no ajustamento do homem ao trabalho”, (MALVEZZI, 1979, p. 35). O trabalhador era visto como membro de um grupo, dentro de uma Organização específica e, assim, começaram os estudos de motivação, exercícios de dinâmica de grupo para intervir no clima organizacional, programas de prevenção de acidentes, etc. Porém, ainda o psicólogo não atentava para a “textura” dos processos organizacionais e continuava a preocupação de adaptar o homem ao trabalho, caracterizando uma visão microscópica do trabalho do psicólogo nas Organizações formais.

Para Malvezzi (1979, p. 37), na terceira fase, “dentro da tarefa complexa de configurar as atividades e estrutura da organização, os psicólogos são chamados para trabalhar com processos sócio-comportamentais”. O foco de

atuação foi ampliado e qualquer intervenção do psicólogo interferiria na configuração das atividades da Organização, como vemos a seguir:

Não há uma preocupação com os indivíduos, mas com o todo, ou seja, qualquer atividade é vista como uma intervenção na configuração da organização ou no sistema de atividades. Esta perspectiva alargou o campo de atuação deles e deixaram de se restringir aos seus tradicionais instrumentos de mensuração do comportamento (testes, questionários, entrevistas) e passaram a lidar com instrumentos de manipulação de processos, sistemas de valores, normas, revisão de objetivos, etc., ou seja, a programas de intervenção na realidade organizacional. Então, o uso de instrumentos técnicos do tipo entrevista, passou a não ser outra coisa senão um recurso necessário para a intervenção em um processo. (MALVEZZI, 1979, p. 37-38)

Outra característica da terceira fase foi à ênfase no trabalho interdisciplinar. Os psicólogos passaram a atuar em conjunto com outros especialistas para intervir nos processos sociais e organizacionais. Para Malvezzi (1979, p. 40), o psicólogo não é um técnico, “não é profissional do ‘como fazer’, mas ‘para que vai ser feito’. [...] em conjunto com outros profissionais, deve decidir, planejar e operar as intervenções nos processo organizacionais”. Com objetivo de promover uma síntese do papel dos psicólogos, o autor propôs a seguinte configuração:

1. Em todas as suas atividades, considerar a realidade histórico-social.
2. Ter como objetivo do cargo a participação na dinâmica de escolhas que configura o sistema de atividades da organização.
3. Na análise e solução dos problemas de seu cargo, levar em consideração todo o contexto organizacional.
4. Entender seus instrumentos de trabalho, como meios que não devem ter prioridade sobre os fins.
5. Sua atuação deverá considerar o caráter interdisciplinaridade dos processos organizacionais.
6. Responder pelos processos psicossociais da organização. (MALVEZZI, 1979, p. 41)

O psicólogo do trabalho deve considerar a realidade sócio-histórica para poder intervir e compreender o conjunto de ações das demais disciplinas que atuam na Organização. O modo de ação deve configurar-se tendo em vista o contexto organizacional e não restrito à aplicação de testes e técnicas psicométricas. Essa configuração, registrada na pesquisa de Malvezzi (1979), ainda permanece como o modelo ideal a ser conquistado pelos psicólogos do trabalho. Constitui uma “divisa” da comunidade que congrega esses profissionais que atuam nas Organizações formais.

3.3.2 Contrapontos das Atividades Profissionais

Os contrapontos representam as várias atividades que constituem a área da Psicologia do Trabalho. Área de atuação que traz várias denominações do seu passado e que coexistem com tantas outras no presente.

Muitas são as denominações já empregadas para designar a área de Psicologia do Trabalho, sendo as principais: Psicologia do Pessoal, Psicologia Industrial, Psicologia Aplicada à Administração, Psicologia Aplicada aos Negócios, Psicologia Social das Organizações, Comportamento Organizacional, Desenvolvimento Organizacional, Sociologia Organizacional, Administração de Recursos Humanos e Psicologia Organizacional.

A diversidade de denominações revela o terreno movediço onde se localiza esta área de atuação. Inicialmente a Psicologia voltada para o “pessoal” tratava da psicometria e do ajustamento do trabalhador às tarefas prescritas; depois veio a Psicologia substantivada pelo local de aplicação: da “Indústria”, da “Administração”, do “Negócio”. O terceiro subgrupo de denominações implica a visão de grupo nas Organizações: Psicologia “Social”, “Comportamento”, “Desenvolvimento”, “Sociologia”. O quarto subgrupo fixa a imagem da Psicologia do Trabalho às Organizações formais e identifica o ser-psicólogo como profissional de Recursos Humanos (doravante denominado de RH).

Nos Estados Unidos a denominação utilizada é Psicologia Industrial e Organizacional, sem focar a dimensão do trabalho fora das Organizações. No Brasil, a opção mais difundida é Psicologia Organizacional e do Trabalho porque aborda tanto os temas relacionados à Organização quanto o estudo das atividades laborais, (ZANELLI, 1994). Nesta pesquisa, emprego somente a denominação Psicologia do Trabalho (doravante denominada de PTr) devido à abrangência das dimensões que envolvem a relação do ser humano com o trabalho, que vai além dos vínculos empregatícios institucionalizados nos espaços formais de produção.

Desse modo, cada denominação explicitada anteriormente é sustentada por concepções teórico-metodológicas e a que mais sobressaiu e orientou as atividades na área de PTr é a matriz do pensamento funcionalista.

A presença da matriz funcionalista e organicista na psicologia manifestam-se no plano ontológico e no metodológico. Em termos de caracterização dos seus objetos, praticamente toda a psicologia que se pretende uma ciência natural adota um modelo instrumentalista dos fenômenos mentais e comportamentais. Percepção, memória, pensamento, afetividade, motivação, aprendizagem, etc. são concebidos como processos orientados para a adaptação – conceito que na psicologia é suficientemente amplo para admitir as mais variadas interpretações, mas que em todas aponta para uma intencionalidade que pode ser consciente ou puramente objetiva, manifesta ou totalmente encoberta. Ao nível metodológico toda a psicologia de inspiração funcionalista e organicista se caracterizam pelas tentativas de produzir que integrem as análises funcionais, estruturais e genéticas. (FIGUEIREDO, 2007, p. 77-78)

Foi o modelo instrumentalista que marcou a Psicologia Organizacional desde seu início na fase da Psicometria. Os fenômenos psicológicos como percepção, memória, aprendizagem entre outros eram aferidos por meio dos testes psicológicos, importados de outras culturas, que auxiliavam no ajustamento do homem e da mulher ao trabalho. A motivação do trabalhador era compreendida por meio da administração de incentivos econômicos, inspirados na concepção de natureza humana do modelo taylorista. Não se enfatizava a saúde/doença ou prazer/sofrimento que, porventura, o trabalho causava e, se houvesse doença/sofrimento, eram derivados da condição natural da existência humana.

Para Spector (2005), as origens de um campo eclético como o da Psicologia Organizacional estão no empréstimo de

conceitos, técnicas e teorias de muitas outras disciplinas. A psicologia experimental forneceu as bases históricas para o campo organizacional. Seus princípios e técnicas, como os testes psicológicos, foram aplicados por boa parte dos primeiros psicólogos experimentais nos problemas organizacionais. [...] Outras influências sobre a matéria organizacional vêm da engenharia industrial, do gerenciamento, da psicologia social e da sociologia. (SPECTOR, 2005, p. 6)

Não apenas pela origem científicista da Psicologia, a área da PTr, também sofreu a determinação do local onde suas atividades eram desenvolvidas,

tradicionalmente a definição da área de atuação do psicólogo terminou consolidando, tanto como critério o lugar ou contexto em que ele se insere. Essa tradição nos levou a estabelecer vínculos que necessariamente não deveriam existir entre atividades/competências e áreas/locais de atuação. No caso da área de organizacional, o conjunto limitado de atividades que configuraram esse espaço de atuação do profissional levou a vê-la como aprisionada a uma inserção em empresas privadas, com ações centradas no tripé recrutamento-seleção-treinamento. (BASTOS, 2008, p. 141)

Isto é verificável nas diferentes denominações que a área já recebeu. As empresas privadas, as Organizações formais, as indústrias são espaços convencionais de atuação e que conformaram as atividades do psicólogo do trabalho. Nesse ambiente organizacional predomina a perspectiva funcionalista, que é “primordialmente reguladora e prática em sua orientação básica, e está preocupada em entender a sociedade de maneira a gerar conhecimento empírico útil”, afirma Morgan (2005, p. 61).

Atualmente o campo (área) de atuação e as atividades concernentes à PTr foram retratadas por Zanelli e Bastos (2004, p. 478), da seguinte maneira no quadro a seguir:

<i>CAMPO DE ATUAÇÃO</i>	<i>ATIVIDADES</i>
<i>Administração de Pessoal</i>	Análise do Trabalho Recrutamento de Seleção Planejamento de Cargos Movimento e Desligamento de Pessoal Remuneração e Benefícios Sociais Controle e Planejamento de Recursos Humanos
<i>Qualificação/Desenvolvimento</i>	Treinamento de Pessoal Avaliação de Desempenho Estágios e Formação Desenvolvimento de Carreiras e Sucessão Desenvolvimento Gerencial e de Equipes
<i>Comportamento Organizacional</i>	Desempenho e Produtividade Grupos de Liderança Motivação/Satisfação/Comprometimento Conflito e Poder Cultura e Clima Organizacionais
<i>Condições/Higiene no Trabalho</i>	Segurança de Acidentes Ergonomia Saúde e manejo do “stress” Programa de Bem-Estar Assistência Psicossocial
<i>Relações de Trabalho</i>	Programa de Integração e Socialização Regulação de Conflitos Padrões/Gestão Organização do Trabalho
<i>Mudança Organizacional</i>	Desenvolvimento Organizacional Qualidade de Vida no Trabalho Programa de Qualidade Total

Quadro 4 – Psicologia do Trabalho: área de atuação e atividades

Fonte: Zanelli e Bastos (2004, p. 478)

Consideramos que o quadro é ilustrativo das atividades mais tradicionais da PTr e realizadas, predominantemente, nas Organizações formais. As atividades se expandiram incluindo a crescente atenção às questões de saúde do trabalhador, do desempregado e do aposentado. Outros espaços de atuação não convencionais, como por exemplo, ONGs, Posto de Saúde, Escola, Hospital, Associações de Bairro, Órgão Públicos, inclusive tomam parte na área de atuação do psicólogo do trabalho, indica Bastos (2008).

As atividades e os espaços de trabalho do psicólogo do trabalho se ampliaram e seu objeto de estudo tem se constituído pelos fenômenos psicossociais que se manifestam por meio dos

comportamentos, relações entre pessoas e grupos, disposições, motivos, percepções, crenças, reações, atitudes, significados, valores, sentimentos, tal como outras subáreas da psicologia. O que a torna única é o fato de que o foco de interesse está nos estudos desses fenômenos nos contextos de trabalho e das organizações. (ZANELLI; BASTOS, 2004, p. 497)

As mudanças no mundo do trabalho impõem mudanças no papel e nas atividades do profissional. Os caminhos apontados por Bastos e Achcar (1994) propõem as seguintes mudanças:

- a) a concepção sobre o fenômeno psicológico deixará de estar centrado no plano individual e passará a ser visto na sua interdependência com o contexto sociocultural;
- b) as fontes do conhecimento que embasam a prática passarão de uma perspectiva unidisciplinar para multidisciplinar;
- c) a natureza da intervenção que antes focava o caráter curativo e remediativo será centrada em ações preventivas, prospectivas;
- d) o nível de intervenção passará do plano restritivo de aplicação de técnicas para o nível mais estratégico, com maior poder decisório;
- e) o foco estará na produção de conhecimentos e técnicas evitando a aplicação aleatória de modelos importados;
- f) o compromisso humanista, social e político-ideológico deverá ser reforçado.

Estas mudanças, mesmo que listadas há mais de quinze anos, estão em processo de construção e a área da PTr tem sido influenciada pelo conjunto

delas. É importante salientar que as mudanças não obedecem a uma progressão linear como o próprio campo do trabalho.

Para Wood (1993), há convivências entre o trabalho multiquificado com o trabalho instável, incluída as novas técnicas de gestão com elementos do taylorismo. As práticas vão coexistindo no sentido de que há psicólogos fazendo exclusivamente recrutamento e seleção no modelo mais restrito, assim como psicólogos rompendo com esse *status quo*.

A avaliação de Zanelli e Bastos (2004, p. 489) ressalta a predominância da atividade do psicólogo do trabalho “ainda como o profissional restrito à seleção de pessoal ou, quanto muito, ao treinamento e avaliação de desempenho”. Porém, o modo de executar estas atividades tradicionais é modificado à luz das propostas apresentadas por Bastos e Achcar (1994). É com a coexistência no movimento de mudança, do tradicional entrelaçado com o emergente, que se vai resignificando o modo de fazer e analisar os resultados.

Zanelli (2002) propõe que o psicólogo adote uma perspectiva emancipatória e que as práticas sejam planejadas de forma participativa com os trabalhadores. Nesse sentido, o foco estará no desenvolvimento da pessoa,

por meio de mudanças planejadas e participativas, nas quais o homem possa adquirir maior controle de seu ambiente. O crescimento individual que se pretende deve conduzi-lo a apreender sua inserção nas relações com o grupo com a estrutura organizativa e com a sociedade. A idéia é que toda mudança no homem pode produzir mudanças em seu ambiente, e vice-versa. A intenção é a de preparar o homem para o controle de suas próprias mudanças e as mudanças do ambiente exterior. Produzir é uma forma de alterar o ambiente. (ZANELLI, 2002, p. 35)

Cabe ao psicólogo indicar as condições mais satisfatórias para o desenvolvimento de homens e mulheres por meio do trabalho. Elaborar projetos de ação que favoreçam o crescimento do ser humano tornando-o capaz de promover mudanças em si mesmo, no ambiente onde vive, no trabalho que desenvolve e nas relações interpessoais que constrói.

3.3.3 Profissão e Formação: algumas apreciações

É no meio universitário que surgem as críticas mais ferrenhas à PTr devido à sua prática instrumental, adaptativa e predisposta a manipular o ser humano. Sua adesão à Teoria Clássica da Administração é veemente condenada devido aos efeitos causados no trabalhador, como a despersonalização e alienação, que parecem não ser observados pelos psicólogos do trabalho, destacam Guareschi e Grisci (1993):

O histórico da Psicologia do Trabalho confirma a cumplicidade existente com o processo de trabalho capitalista. Assim como a Teoria Clássica abafou a iniciativa física e psíquica do trabalhador, assim como os empregadores consideraram a submissão do trabalhador um importante valor [...]. Reduz sua análise, em relação ao comportamento organizacional, a um processo despersonalizado, obtendo como resultado a alienação dos trabalhadores. (GUARESCHI; GRISCI, 1993, p. 93)

A Psicologia mesmo concebe o homem descolado das condições de produção, considerando o trabalho como instância independente, estranha ao produtor. O tempo de produção marcado por Taylor é o tempo de submissão ao capital em que o homem vende sua capacidade de transformação (e autotransformação) pelo salário, ou seja, se aliena de si mesmo. Logo, o fazer da PTr é criticado devido à sua concepção mecanicista atribuída à visão que tem da relação homem-trabalho em aferir atributos psicológicos voltados à adequação do homem ao trabalho.

O movimento taylorista colocou na ordem do dia, com a gerência científica, a necessidade de adequar o homem à tarefa fragmentada, a psicologia se investiu da missão de descobrir atributos psicológicos que pudessem estar associados ao desempenho profissional. (FIGUEIREDO, 1990, p. 27)

A crítica mais recorrente feita à Psicologia do Trabalho “tem como alvo predileto a tentativa de escolher o homem certo para o lugar certo (*right man to the right place*) do ponto de vista da seleção o melhor pressuposto de adaptar o homem à máquina”, assinala Codo (1991b, p. 199). Isto caracteriza um fazer manipulativo do psicólogo sobre o trabalhador, conformando-o aos princípios da racionalidade administrativa, como nos mostra a seguir Prilleltensky (1994):

A manipulação humana tem sido uma parte constitutiva da psicologia organizacional na sua habilidade para superar as resistências dos trabalhadores, evitar conflitos, desconsiderar os empregados descontentes rotulando-os como mal ajustados e controlar sutilmente os trabalhadores são algumas das características que fizeram a especialidade indispensável para algumas empresas. No passado, as tentativas de controlar os trabalhadores estavam mais à vista. Cada parte sabia, mais ou menos, onde a outra estava. Mas com o advento da psicologia, as estratégias de controle, tornaram-se muito refinadas e encobertas. (PRILLELTENSKY, 1994, p. 12)

Na mesma linha crítica e não menos branda, Bastos e Galvão-Martins (1990, p. 11), consideram que “mais do que um crescimento lento, a atuação do psicólogo nas Organizações é alvo de constantes críticas, na sua maioria, voltadas para o seu papel tido como intermediando relações sociais de exploração e discriminação”. Em síntese,

a inserção é vista como intermediando as relações de exploração, ampliando a extração de mais-valia ou como amortecendo o impacto dos conflitos intra-organizacionais, ao colocar suas técnicas e conhecimentos a serviço do controle, dominação e manipulação do trabalhador pelo capital. (BASTOS, 2005, p. 137)

Prilleltensky (1994, p. 4) postula que a razão que leva a PTr a atuação tão criticada está no viés pró-empresarial cuja premissa é a seguinte crença: “a empresa é basicamente um empreendimento livre de conflitos de classe”. Estes críticos sustentam na prática que os problemas sociais se resolvem por meios técnicos e, assim, negligenciam “a natureza classista e política dos conflitos entre trabalhadores e empresários”. De tal modo que:

o espaço da Psicologia, por imposição histórica ou por definição decorrente de sua prática, se insere na contradição que o duplo caráter do trabalho engendra, entre a alienação, a tortura do trabalho que virou mercadoria e o ser/vir-a-ser que representa o Homem construindo a si mesmo. (CODO, 1991a, p. 150)

Para haver uma mudança na área de PTr, seria importante resgatar o “verdadeiro significado do trabalho e [...] das transformações sociais e do próprio desejo do psicólogo de ser/estar intimamente identificado com uma papel transformador”, asseveram Guareschi e Grisci (1993, p.95). Isto é possível de ocorrer se recuperar “a capacidade de pensar sobre si mesma, que a Psicologia está podendo atualmente se perguntar a que “jogo” se propõe, qual o seu papel e para

que história de sociedade se dispõe a trabalhar”, ressaltam Lazzarotto, Grisci e Cruz (1994, p. 161).

Para Bastos (2005), é legítima a atuação do psicólogo nas Organizações se conseguir promover, por exemplo, condições de trabalho mais saudáveis, a realização dos potenciais dos trabalhadores, as rupturas de modelos autoritários de liderança e gestão, a diminuição das tensões e o *stress* gerado pelo trabalho. Estas ações geram transformações que afirmam o compromisso político do papel do psicólogo do trabalho.

Nesse sentido, Zanelli (2002, p. 34), reconhece que há muitos psicólogos que persistem numa prática pobre de autocrítica e que outros “buscam, sem abdicar espaços, alternativas que tenham conseqüências mais satisfatórias. A Psicologia pode ser empregada na busca emancipatória ou opressora, na empresa ou em qualquer outro lugar”. O que se deve buscar é refletir, agir e refletir sobre sua ação.

Há três orientações de cunho ético e político no modo dos psicólogos agirem em relação ao trabalho que executam nas Organizações, que são:

(1) aqueles que concordam com a estrutura de dominações interna às organizações e atuam, implícita ou explicitamente, para preservá-la; (2) aqueles que reconhecem as dificuldades do enfrentamento das questões geradas no seio do embate de classe e buscam, *in loco*, modos de emancipação do trabalhador e melhoria da qualidade de vida; e (3) aqueles que vêem na atuação, em empresas, um papel de amortecedor de conflitos, em detrimento, inevitável, do trabalhador. (ZANELLI, 2002, p. 36)

As orientações ressaltam as relações de poder e de dominação existentes no espaço da Organização. As atitudes dos profissionais sejam de concordância ou “enfrentamento” manifestam a própria condição do trabalhador-psicólogo, isto é, está limitado pelos vínculos de trabalho que o emprega na Organização.

A ênfase nas críticas aliada à insatisfação com a formação acadêmica têm contribuído para redução da escolha dos alunos por essa área de atuação. Revelou Codo (1991a):

Embora seja muito difícil operacionalizar estas formulações, sente-se claramente que os professores e alunos de Psicologia referem-se a esta especialidade como uma espécie de irmã menor da Psicologia, um misto de asco e comiseração comum à mãe (prendada) que se refere a uma filha que se prostituiu. (CODO, 1991a, p. 195)

De acordo com Bastos (2005, p.138), os alunos optam primeiro pela área Clínica, sendo que a segunda opção fica com a área de organizacional, com “percentuais variando em torno de $\frac{1}{4}$ dos profissionais em efetivo exercício da profissão”. Afirma ainda que, a área oferece a remuneração média mais elevada, porém, essa vantagem não faz com que os “índices de insatisfação com as atividades e a profissão deixem de ser mais altos, quando comparados aos que atuam nas demais áreas”.

A insatisfação se reflete no índice de abandono da área que tem sido equivalente entre o número que entra e o número que deixa a área. Isto mesmo foi identificado por Heloani (1999, p. 50), quando fala do recém-formado que ingressa na área: “ele chega cheio de boas intenções, de ilusões e decepciona-se precocemente, frustra-se e muda de área”.

Em relação ao recém-formado, Zanelli (2002), associa a precariedade e deficiência na formação do psicólogo como resultado de:

- a) cursos de Psicologia que não ultrapassam o ensino sobre seleção de pessoal;
- b) carga horária insatisfatória das disciplinas destinadas à área;
- c) falta de integração entre as disciplinas que impede a associação de conteúdos ensinados em disciplinas básicas aos conceitos e às práticas;
- d) visão limitada e distorcida das potencialidades da área nas disciplinas oferecidas;
- e) ênfase no modelo clínico e identificação com o exercício de consultório que dificultam a interação profissional em ambientes de trabalho nos quais o parâmetro deve ser o grupo.

Essa situação conflui no encaminhamento de psicólogos “despreparados para o exercício profissional de atividades que são realizadas com pouca satisfação”, indica Zanelli (2002, p. 18).

Avaliações sobre a formação do psicólogo têm sido realizadas por meio de pesquisas, encontros e debates organizados pelo Conselho Federal de Psicologia e representantes de várias instituições de ensino do país.

A formação tem sido avaliada e criticada como

1) portadora de um herança cientificista e positivista afastada das reais problemáticas e demanda da população [...]; 2) reforçadora de uma representação e valorização social da profissão na área clínica, voltada para uma prática individual tradicional, a-histórica e alienante [...]; 3) uma formação deficiente e precária de conteúdos mais críticos que não possibilita ao psicólogo criar novos modos de ação com maior abrangência social [...]. (ANDRADE, 1997, p. 36-37)

Tem-se, assim, a junção de fatores potencialmente negativos às transformações que se fazem indispensáveis à atuação do psicólogo do trabalho. A formação acadêmica insatisfatória e a visão limitada das potencialidades da área do trabalho levam ao desinteresse e a não identificação do psicólogo com o papel profissional. Contudo, são fatores que podem ser revertidos positivamente a favor de uma formação satisfatória que “abre portas”, diria o poeta, por onde o graduando possa entrar e produzir uma imagem positiva como profissional.

4 CONDIÇÕES DE PRODUÇÃO DO ESTÁGIO E DESCRIÇÃO DO GÊNERO DISCURSIVO

Catar feijão

Catar feijão se limita com escrever:
 jogam-se os grãos na água do alguidar
 e as palavras na folha de papel;
 e depois, joga-se fora o que boiar.

Certo, toda palavra boiará no papel,
 água congelada, por chumbo seu verbo:
 pois para catar esse feijão, soprar nele,
 e jogar fora o leve e oco, palha e eco.

Ora, nesse catar feijão entra um risco:
 o de que entre os grãos pesados entre
 um grão qualquer, pedra ou indigesto,
 um grão imastigável, de quebrar dente.

Certo não, quando ao catar palavras:
 a pedra dá à frase seu grão mais vivo:
 obstrui a leitura fluviente, flutual,
 açula a atenção, isca-a com o risco.
 (MELO NETO, 1997, p. 16-17)

4.1 PSICOLOGIA DO TRABALHO: O LUGAR NA HISTÓRIA DE UM CURSO

A história do currículo oferece um mapa para se compreenderem as origens da formação acadêmica construída ao longo dos anos e do por que se apresenta dessa e não de outra nos dias de hoje. Permite explicar o papel da profissão e da educação no quadro social e como reflete o conhecimento considerado culturalmente desejável pela sociedade.

Enquanto fonte documental, o currículo constitui um roteiro oficial do processo de estruturação e institucionalização da identidade de um Curso. É com este objetivo que passo a relatar a história, ainda que sucintamente, por meio de sucessivas etapas de que originaram o curso de Psicologia e a evolução da área de

PTr nos currículos I a IV. Contar história é como “catar feijão”, ou melhor, catar palavras do passado; aquilo que ficou na memória do grupo.

Na década de 1970, muitas universidades surgiram em decorrência do contexto político-econômico vigente, que era orientado para a industrialização. Isso porque se requeria para o desenvolvimento nacional a formação de mão de obra especializada e com diplomação em grau superior.

O curso de Psicologia na IES, que configura este estudo de caso, foi criado em 1971 pela portaria 53/71, implantado em 18/02/72 e reconhecido pelo Decreto Federal nº 81.727 em 24/05/78. O mesmo foi estabelecido um mês após a reorganização da universidade, que foi constituída pela junção das Faculdades de Filosofia, Direito, Odontologia, Medicina e Ciências Econômicas.

A origem do Curso está ligada à área biológica conforme consta no registro histórico escrito por Sant’ana, em 1996, na data de comemoração dos 25 anos de nascimento do curso, sendo a autora uma das docentes responsáveis pela elaboração do primeiro currículo:

Em fins de 1971, a UEL está em fase de implantação, formando-se os primeiros centros e departamentos. Na ex-Faculdade de Filosofia, os professores de Psicologia (que lecionavam para as licenciaturas) se reuniram com alguns médicos psiquiatras, com o objetivo de formar um departamento específico. Deviam ser uns quatro da psiquiatria e uns quatro da filosofia. Da reunião saíram duas decisões: que se iniciava um novo departamento, o Departamento de Ciências do Comportamento, e que ficaria lotado no Centro de Ciências Biológicas. (SANT’ANA, 1996, p. 3)

Como tratei no capítulo três, no currículo explicitam-se as alianças contraídas com determinadas áreas do conhecimento, verificável pelos conteúdos teórico-metodológicos incluídos de acordo com as disciplinas e as cargas horárias respectivas. Sobre a criação do primeiro currículo, temos o seguinte relato no qual se explicitava a Análise Experimental do Comportamento, matriz dominante de pensamento na ocasião:

Não podemos falar em uma Psicologia como se ela fosse singular e coerente. Na verdade existem múltiplas Psicologias, cada qual com um sujeito e um objeto específicos, e com objetivos e metodologias diversos pois. (sic) Todos nós entendíamos a Psicologia como uma ciência rigorosa e consistente cujo objetivo primordial seria tentar estabelecer relações funcionais entre um dado padrão comportamental e as variáveis ambientais e ou orgânicas para prever e controlar a sua ocorrência. Não concebíamos, então quaisquer inferências ou abstrações; não cabia em nossa concepção qualquer fator que não fosse efetivamente localizável e observável; não

concordávamos com modelos exclusivamente teóricos, sem qualquer equivalência real, apenas com aqueles empíricos ou virtuais; não aceitávamos conceitos que, a exemplo das religiões, envolvessem crenças e não constatações. A Psicologia era para nós, o estudo do comportamento de todo e qualquer organismo animal; esta concepção, unânime naquela época e ainda hoje acredito, levou-nos a propor um currículo senão abrangente e superficial, ao menos consistente e coerente. (SANT'ANA, 1996, p. 6)

Esse primeiro currículo vigorou de 1972 a 1980; o segundo, de 1980 até o primeiro semestre de 1984; o terceiro, de agosto de 1984 até 1991, a partir de quando passou a vigorar o quarto currículo, que se estendeu até 2008.

Nessas sucessivas mudanças curriculares, a área de PTr teve a seguinte evolução histórica quanto à participação nos currículos I e II:

<i>CURRÍCULO</i>	<i>DISCIPLINA</i>	<i>C/H</i>	<i>ESTÁGIO</i>	<i>C/H</i>
<i>I</i>	Psicologia aplicada à Administração	60	-----	---
	Psicologia aplicada à Indústria	90	-----	---
<i>II</i>	Psicologia Organizacional I	45	Psicologia Organizacional	90
	Psicologia Organizacional II (optativa)	30	Psicologia Organizacional (optativo)	150
<i>III</i>	Psicologia do Trabalho I	60	Psicologia Organizacional	240
	Psicologia do Trabalho II	90		

Quadro 5 – A Psicologia do Trabalho nos currículos I, II e III

Fonte: Rodrigues (2007)

A área de PTr teve seu discurso originariamente ligado à Administração e à Indústria no currículo I. No currículo II, há uma redução da carga horária das disciplinas referentes à PTr que, antes, somava 150h e, depois 75h, sendo denominada de Psicologia Organizacional substituindo as nomenclaturas de Psicologia aplicada à Administração e à Indústria. O estágio curricular é introduzido no segundo currículo, com 90h obrigatórias e mais 150h optativas, consoante a descrição de Rodrigues (2007).

No currículo III, eram consideradas disciplinas específicas da área em estudo Psicologia do Trabalho I (60h) e Psicologia do Trabalho II (90h). O estágio supervisionado passou a ser obrigatório totalizando 240h anuais. É neste currículo

que a abordagem psicanalítica foi formalizada na estrutura curricular como outra orientação teórico-metodológica para formação clínica, relata Rodrigues (2007).

O currículo IV entrou em vigência a partir de 1992 e o sistema acadêmico adotado foi o de seriado anual, abandonando-se o sistema de créditos. A duração mínima do Curso correspondia a quatro anos e ao máximo de sete anos. É neste modelo do currículo IV que se inscreve esta pesquisa.

O objetivo do Curso era, conforme consta no Catálogo de Cursos de Graduação (2008, p. 1), formar profissionais capazes de “produzir, utilizar e transmitir conhecimentos em Psicologia frente às condições específicas da população envolvida. Ao final do curso o aluno estaria apto a iniciar investigação científica através de metodologia adequada à Psicologia”. O perfil profissional visado era de:

um profissional capacitado teórica e tecnicamente com sólida visão das linhas filosóficas e ideológicas que sustentam os conhecimentos em Psicologia, em condições de avaliar criticamente os novos conhecimentos que surgem na Psicologia e capaz de procurar e desenvolver informações teóricas e técnicas para uma atuação efetiva e responsável. (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA, UEL, 2008, p. 1)

O curso de Psicologia oferecia formação em três níveis da graduação: a) licenciatura, b) bacharelado e c) formação em psicólogo. Com a conclusão do quarto ano do curso, o aluno obteria o título de bacharel e, se optasse, poderia concluir a licenciatura, cumprindo a carga horária destinada a essa modalidade. A formação de psicólogo ocorria com a conclusão da quinta série, quando o aluno realizava obrigatoriamente os estágios curriculares em três diferentes áreas de atuação, a saber: a) clínica, b) escolar e c) do trabalho.

O objetivo do curso, com a habilitação em formação de psicólogo, era de

formar profissionais em condições de produzir, utilizar e transmitir conhecimentos em psicologia frente às condições específicas da população envolvida. Diagnosticar, planejar, executar e avaliar criticamente, intervenções no âmbito dos sistemas educacionais formais e informais; diagnosticar, planejar, executar e avaliar criticamente, procedimentos psicoterapêuticos, preventivos e remediativos; diagnosticar, planejar, executar e avaliar criticamente, intervenções no contexto das organizações sociais e do trabalho; investigar e produzir conhecimentos relativos às questões psicossociais no âmbito de trabalho interdisciplinar; realizar perícias e emitir pareceres sobre assuntos pertinentes à Psicologia. (UEL, 2008, p. 7)

O currículo IV continha duas disciplinas específicas da área de PTr, ofertadas na terceira e na quarta séries do Curso; sendo o estágio obrigatório desenvolvido na quinta série. A seguir, apresento o quadro ilustrativo com as cargas horárias e as ementas respectivas:

<i>CURRÍCULO IV</i>		
<i>DISCIPLINAS E ESTÁGIO</i>	<i>C/H</i>	<i>EMENTA</i>
Psicologia do Trabalho I	68	A organização dos processos de trabalho e os modos de produção. A ética do trabalho burocratizado e a saúde do trabalhador. A inserção do psicólogo no cotidiano das relações de trabalho.
Psicologia do Trabalho II	136	As instâncias definidoras das relações de trabalho e seu papel na construção da identidade do trabalhador. A investigação-ação nas ciências humanas e sociais e a interdisciplinaridade. Métodos e procedimentos. Implicações para a práxis sócio-institucional do psicólogo.
Estágio em Psicologia do Trabalho	204	Caracterizar e analisar as unidades produtivas e as relações de trabalho. Propor e executar práticas-técnicas que visem solucionar problemas nas relações de trabalho

Quadro 6 – A Psicologia do Trabalho no currículo IV

Fonte: UEL (2008)

As ementas das disciplinas tratam do papel profissional do psicólogo do trabalho. O objetivo da primeira disciplina era de apresentar os modos de organização do trabalho e as consequências para a saúde do trabalhador. Além disso, tratava da inserção do psicólogo nos espaços organizacionais e das implicações éticas da sua atuação. A segunda disciplina tinha como foco as práticas do trabalho do psicólogo num modelo de interdisciplinaridade e na construção da identidade profissional. As duas disciplinas destinavam carga horária similar para as aulas teóricas e para as práticas.

O processo de ensino-aprendizagem no estágio ocorre predominantemente fora do espaço acadêmico, na situação de trabalho. No campo de estágio duas ações abrangentes estão previstas: o diagnóstico e a intervenção; que são planejadas por meio das demandas apresentadas pelas Organizações.

4.2 O ESTÁGIO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO: OS CAMPOS DE ATIVIDADES

O estágio é uma atividade prática que influencia a elaboração da identidade do psicólogo em formação, destacam Mazer e Melo-Silva (2010). A literatura especializada, as supervisões e a vivência no local de estágio, são relevantes como elementos constitutivos da identidade profissional. É por meio do estágio que o graduando exercita etapa obrigatória para ser-psicólogo.

A Lei nº 6.494, sancionada em 07 de dezembro de 1977, é a primeira que dispôs sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de Ensino Superior e de ensino profissionalizante de segundo grau supletivo bem como de escolas de educação especial e tem as seguintes disposições, conforme Niskier (2006)

a. autoriza pessoas jurídicas de direito privado, órgãos da administração pública e mesmo as instituições de ensino a aceitarem como estagiários alunos regularmente matriculados; **b.** os cursos geradores de estágio são de nível superior, profissionalizante de segundo grau ou de educação especial, e neles o aluno deveria estar regularmente matriculado; **c.** os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e serem planejados, executados e acompanhados e avaliados em consonância com currículos, programas e calendários escolares pela própria escola; **d.** os estágios, além de profissionalizantes, podem assumir a forma de atividade de extensão, mediante a participação do estagiário num projeto de interesse social; **e.** a realização do estágio resulta de contrato celebrado entre estudante e a parte concedente, com obrigatória interveniência da escola; **f.** o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, e o estagiário poderá receber bolsa-auxílio, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais; **g.** a jornada de estágio (carga horária) deverá ser compatibilizada com o horário escolar e será aquela que a escola determinar; **h.** a jornada nas férias poderá ser especial e deve ser acordada entre estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com a interveniência da escola. (NISKIER, 2006, p. 137-138)

Para ocupar a posição de estagiário, é preciso estar matriculado regularmente no Curso, celebrar o contrato que rege as relações entre a IES e o local de estágio, estabelecer a carga horária permitida, efetuar o seguro de vida contra acidentes pessoais, definir as atividades a ser executadas, conforme o papel profissional esperado.

O estágio curricular é uma estratégia acadêmica adotada pelo Curso e visa aproximar o graduando do campo de trabalho a fim de testar, reformular e aprofundar os conhecimentos da área de PTr. Espera-se a integração entre teoria e prática num processo dinâmico que leve o graduando a refletir-agir-refletir.

A relação entre os campos de trabalho e acadêmico nem sempre é harmoniosa. Há invariavelmente certas críticas que ambos se tecem a respeito da prática de estágio. Fundamentado em Santos (1979), Maciel (1992), Buriolla (1995) e Niskier (2006); segue-se um quadro comparativo das críticas mais recorrentes envolvendo os dois campos no estágio:

<i>ATORES</i>	<i>CRÍTICAS</i>
<i>Estagiário</i>	<ul style="list-style-type: none"> - divergência de objetivos: formação profissional e atendimento das necessidades do local de trabalho; - despreparo para busca do local de estágio; - divergência de objetivos entre professor-orientador e supervisor de campo; - contatos indiretos entre os campos; - as ausências de planejamento e de definição de atribuições geram o sentimento de insegurança; - relações de poder acentuadamente assimétricas entre os envolvidos.
<i>Professor-orientador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - execução de tarefas não pertinentes ao papel profissional; - visão dominante prejudicial do estagiário como meio de suprimir a baixo custo o quadro de pessoal; - distorção da condição do estagiário visto como trabalhador, porém sem os direitos empregatícios.
<i>Supervisor de campo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - desajustamento entre a necessidade do mercado e o profissional formado; - formação excessivamente teórica; - mero cumprimento de carga horária; - acompanhamento distante por parte dos professores.

Quadro 7 - Críticas acerca das práticas de estágio

Fontes: Santos (1979), Maciel (1992), Buriolla (1995) e Niskier (2006).

Assim se justificariam tais críticas, a nosso ver, de acordo com a natureza distinta de cada um dos campos de atividade considerados: enquanto o acadêmico está comprometido com a formação crítica de um profissional especializado; o trabalho tem o interesse voltado para o atendimento das necessidades práticas do dia a dia pressionados pelas metas de produção e lucro. O graduando é quem vivencia mais os conflitos por atuar, concomitantemente, nos dois campos de atividades.

4.2.1 Particularidades do Campo de Trabalho

Supervisão de Campo

O campo de trabalho designa um representante do seu quadro de funcionários para acompanhar semanalmente o graduando na realização de suas atividades. Este representante é denominado de supervisor de campo. No caso do estágio da área de PTr, não há a obrigatoriedade do supervisor de campo ter graduação em Psicologia. Porém, é necessário que conheça a estrutura e o funcionamento do local para avaliar a viabilidade das ações propostas.

Assim, além da tarefa de acompanhar o desenvolvimento das atividades, ele é um agente facilitador da inserção e da permanência do graduando no local do estágio. Comumente, os órgãos públicos não têm o profissional da PTr no quadro funcional, ficando a supervisão de campo para a chefia do setor responsável pelo estágio. Nas Organizações privadas, principalmente naquelas em que há grande contingente de pessoal, é mais frequente a presença do psicólogo do trabalho.

O papel do supervisor de campo é muito importante no favorecimento da socialização do aluno no campo do trabalho. Campo de vocabulário, procedimentos, rotinas e expectativas diferentes do campo acadêmico. É por isso que parte da formação profissional deve ser efetuada por meio do estágio, em situações concretas de trabalho. A vivência nesse campo permite ao graduando confrontar o conhecimento construído, a aplicação e produção em condições reais de atuação profissional.

A qualidade da recepção (acolhimento) do graduando pelos demais membros do local de estágio reputamos como crucial para a integração dele e o desenvolvimento das atividades propostas. O supervisor de campo precisa conhecer o perfil esperado do psicólogo do trabalho para contribuir no processo de sua formação.

A obtenção do local de estágio

A tarefa de obter o local de estágio na PTr é tanto do graduando quanto da IES. Em geral, o graduando busca o próprio local, acionando todos os contatos pessoais possíveis: colegas de curso, professores, familiares, amigos, etc. Contudo, deve-se dedicar uma atenção especial a isso porque, muitas vezes, o desenvolvimento das atividades do estágio fica prejudicado em vista da obtenção do mesmo por meio de favores pessoais prestados por terceiros. Pode ser um fator complicador na relação a ser estabelecida com o supervisor de campo, além de limitar a autonomia da atuação no tocante à demanda de trabalho e à duração do estágio. Quando o campo de trabalho oferta espontaneamente a vaga de estágio, a probabilidade de a experiência ser satisfatória para ambos aumenta muito.

A composição do campo

Nesse Curso, o campo de atividade do estágio compõe-se predominantemente de Organizações privadas, de porte variável (pequeno, médio ou grande) e de ramos de atividades diversas (comércio, indústria, prestação de serviços). Elas se situam na cidade de Londrina e região norte do estado do Paraná: em casos especiais, o estágio pode ser desenvolvido fora da região de Londrina ou em outro Estado.

As relações entre os trabalhadores no campo de trabalho são regidas por leis trabalhistas, condição de exceção para os estagiários. As Organizações privadas são subordinadas a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para administrar seus empregados. Os órgãos públicos seguem os estatutos e parâmetros do Estado para administrar o pessoal, que nesse caso, são denominados de “estatutários”. Há casos, como o de cooperativas de trabalhadores, que não se enquadram em nenhuma destas duas modalidades de legislação, mas seguem decisões tomadas em assembléia própria.

Com a finalidade de ilustrar como se constitui o campo de trabalho onde realizam o estágio em PTr nesta IES, coletei os dados a seguir em Rodrigues (2007), que vão aqui apresentados conforme o ramo de atividade, segmento e a natureza da atividade produtiva.

<i>RAMO DE ATIVIDADE</i>	<i>SEGMENTO</i>	<i>NATUREZA DA ATIVIDADE</i>
<i>Comércio</i>	Alimentício	de produtos prontos de alimento, higiene e limpeza
	Farmacêutico	de remédios e perfumaria
	Fotográfico	de produtos fotográficos
	Automotor	de revenda de automóveis
<i>Indústria</i>	Alimentícia	de café, de macarrão, moinho de trigo, de leite pasteurizado, frigorífico
	Agrícola	e produtos químicos e defensivos
	Vestuário	de roupas masculinas e femininas
	Têxtil	de produção do fio para tecelagem
	Mobiliário	de móveis e estofados
	Metalúrgica	de baterias e derivados do chumbo
<i>Prestação de Serviços</i>	Mídia	jornais, televisão
	Saúde	hospitais, laboratórios e casa de repouso
	Telefonia	fixa e de celular.
	Educação	escola de ensino superior/fundamental/técnico, de educação infantil, de línguas estrangeiras, de informática
	Construção Civil	construtoras de bens imóveis
	Hotelaria	hotéis e SPAs
	Alimentação	restaurantes e terceirização de refeições prontas para funcionários
	Segurança e Limpeza	polícia, segurança-vigia, lavanderia
	Recursos Humanos	recrutamento, seleção e colocação de pessoal
	Órgão Público	departamentos diversos do serviço público estadual e municipal
	Assistenciais	abrigo de crianças e idosos, reintegração de egressos de penitenciária
<i>Terceiro Setor</i>	ONGs	portadores de doenças
	Cooperativas	de trabalhadores

Quadro 8 – O campo de estágio em Psicologia do Trabalho

Fonte: Rodrigues (2007)

Em geral há maior concentração de estágio na Organização privada devido à maior oferta de oportunidades e por oferecer menos entraves burocráticos para consolidação desta prática educativa. Outra razão é que neste tipo de Organização, após o encerramento do estágio, há possibilidade real de contratação imediata do recém-graduado, enquanto que, nos órgãos governamentais, a contratação somente ocorre mediante aprovação em concurso público.

4.2.2 Especificidades do Campo Acadêmico

Documentação

A IES é responsável por coordenar o processo de ensino do estágio, por isso está prevista, na estrutura acadêmica do colegiado do curso de Psicologia, a função de coordenador de estágio. Ele(a) é encarregado(a) por acompanhar os trâmites legais do ingresso, permanência e desligamento dos graduandos dos locais de estágios. Também tem a responsabilidade por encaminhar a documentação necessária relativa à celebração do convênio e emissão do termo de compromisso com o local cedente. Por meio do termo de compromisso, fica estabelecida a cobertura de seguros contra acidentes pessoais para o graduando durante o período do estágio. As atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação são de responsabilidade do Departamento onde os professores-orientadores estão alocados.

Faz parte da documentação a elaboração do plano de estágio. Há um roteiro específico que deve ser preenchido antes do início do estágio. Ali estão descritas as atividades, os objetivos a ser atingidos, a metodologia proposta, o cronograma e a carga horária necessária. Tal documento deve ser assinado pelos três atores sociais envolvidos diretamente com o estágio: o graduando, o professor-orientador e o supervisor de campo.

Carga Horária

O estágio curricular em PTr, como já visto anteriormente neste capítulo, ocorre na quinta série do Curso e tem a carga horária anual mínima de 204h. A carga horária semanal é de seis horas, assim distribuídas: quatro horas o graduando cumpre no local de estágio e duas horas são destinadas as atividades voltadas para supervisão acadêmica. Quando da carga horária regular, o graduando tem o seguro de vida contra acidentes pessoais pagos pela IES.

É permitida ao graduando a ampliação da carga horária mínima realizada no estágio desde que haja a anuência prévia do local, do professor-orientador e do colegiado do Curso. A ampliação deve ser justificada em relação à

atividade a ser desenvolvida e a pertinência para formação do graduando. As horas excedentes devem ser cobertas por seguro contra acidentes pessoais para o graduando, a qual é responsabilidade do local de estágio. Há locais que oferecem voluntariamente: vale-transporte, refeições e auxílio-bolsa; e, em contrapartida, em geral, solicitam a destinação de, no mínimo, 20h semanais de dedicação do graduando. Neste caso é comum que o graduando se submeta a um processo de seleção específico.

Tipo de Trabalho e Número de Atores Sociais Envolvidos

As primeiras ações desenvolvidas no local de estágio são orientadas para o 'diagnóstico', por meio do qual se busca conhecer o contexto e as relações interpessoais no trabalho (estrutura, funcionamento e grau de satisfação dos trabalhadores). A coleta de dados é efetuada por meio de questionários, entrevistas e/ou observações. A partir dos resultados do diagnóstico são propostas ações de 'intervenção' como: seleção de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho, pesquisa sobre clima e cultura organizacionais, programas que visem à promoção da saúde do trabalhador, a prevenção de acidente de trabalho, preparação para aposentadoria, etc. Há casos em que as atividades no estágio se restringem ao diagnóstico ou à intervenção, com base numa escolha que dependerá da necessidade e do tempo disponível a ser ponderada pelos envolvidos (graduando, professor-orientador e supervisor de campo).

O número de graduandos por local de estágio pode ser unitário ou coletivo, ou seja, em um mesmo local pode haver um ou mais graduandos. É possível também que haja apenas um professor-orientador ou mais de um. O tipo de trabalho tem definido o número de graduandos e professores-orientadores num local de estágio, até mesmo de supervisores de campo, pois há atividades sendo desenvolvidas em diferentes setores.

Reunião de Distribuição de Estágio e Quadro Docente

A reunião de distribuição de estágio é realizada pela coordenação da área de PTr na IES na primeira semana do ano letivo. A reunião tem três objetivos:

- a) informar sobre os trâmites legais do estágio e os documentos a serem

preenchidos (Convênio e Termo de Compromisso); b) divulgar aos interessados as vagas de estágio encaminhadas pelo campo de estágio ao Departamento; c) distribuir os graduandos pelo número de vagas de cada professor-orientador.

Para esta reunião, são esperados oitenta graduandos, número correspondente ao de vagas ofertadas pelo Curso. O graduando comparece à reunião de posse do histórico escolar. Os professores-orientadores também se fazem presentes e, individualmente, informam as temáticas de trabalho que desenvolvem e as vagas que possuem. Após, segue a distribuição de professores-orientados e graduandos.

A escolha é feita pelo graduando por manifestação oral próximo ao término da reunião. As escolhas são relacionadas uma a uma no quadro e, depois, verificadas a correspondência entre as solicitações dos graduandos e o número de vagas dos professores-orientadores. Quando a procura pelo professor-orientador é maior que o número de vagas, o histórico escolar é utilizado como meio para se arbitrar o pleito. É considerada a média das notas finais das disciplinas de Psicologia do Trabalho I e II, a partir de cujas médias se estabelece a posição do graduando na ordem de disputa pelas vagas do professor-orientador desejado.

Regularmente são oito professores-orientadores que possuem o título de mestre e alguns são doutores. A carga total das atividades didáticas de cada professor-orientador é distribuída entre: supervisão de estágio, disciplinas na graduação e pós-graduação (especialmente no Curso de Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho), orientações de monografias e dissertações, projetos de pesquisa e/ou extensão, e atividades administrativas. Assim, o número de vagas oferecidas por cada professor-orientador é variável a cada ano letivo.

A Supervisão Acadêmica

O professor-orientador e o graduando, após o término da reunião de distribuição, definem o dia e horário das supervisões que ocorrerão na IES. As primeiras semanas de supervisão são reservadas para a definição das visitas a ser feitas ao local de estágio e elaboração do plano de trabalho. Quando o plano é finalizado e aprovado, passa-se, então, à sua execução.

Nas supervisões acadêmicas posteriores são relatadas as atividades semanais realizadas no local do estágio. Tendo em vista o tema do trabalho em desenvolvimento, leituras concernentes à bibliografia específica são indicadas e discutidas com os textos de apoio pertinentes. Planejam-se os procedimentos metodológicos, as técnicas de coleta de dados e elaboram-se os instrumentos.

As possíveis dificuldades encontradas pelo graduando para realização do trabalho são abordadas na supervisão acadêmica. Quando a dificuldade é originada no local do estágio e, dependendo do grau de complexidade, pode ser necessário o deslocamento do professor-orientador até lá. A supervisão é considerada semidireta porque o professor-orientador não supervisiona diretamente no local do estágio. Frequentemente, as visitas ocorrem em dois momentos principais de acompanhamento do graduando: uma, no início do período letivo para definir a demanda de trabalho e a carga horária do graduando; depois, no encerramento do estágio, para a devolução dos resultados e entrega do relatório final. Nesse ínterim, conforme as necessidades detectadas nas supervisões, outras visitas são realizadas.

Quando o graduando tem dificuldades com a supervisão acadêmica, deverá, primeiramente, entrar em entendimento com o próprio professor-orientador e, caso não sejam satisfatórias as conversas individuais, o próximo passo é dirigir-se ao Coordenador de Estágio do Curso que dará prosseguimento às ações.

As Modalidades de Avaliações do Desempenho do Aluno

O curso de Psicologia segue o critério de aproveitamento escolar conforme define a IES, ou seja, é expresso por meio de notas de zero a dez. O graduando, para ser aprovado, deve obter média final igual ou superior a seis e ter comparecido a, no mínimo, 75% da carga horária prevista, tanto para disciplinas como para os estágios supervisionados. Quando o graduando cumpre 75% da carga horária e sua média é superior a três e inferior a seis, terá direito a fazer o exame final, em data prevista no calendário escolar. Ele poderá ser aprovado, então, quando somada à média parcial a nota do exame, resultar em média final igual ou superior a seis.

As modalidades de avaliação do desempenho acadêmico do graduando são quatro e, para cada uma, é determinado um peso respectivo, conforme o quadro a seguir:

<i>MODALIDADE</i>	<i>PESO</i>
Desempenho Teórico	02
Desempenho Prático	04
Exposição em Painel	02
Relatório Final	02

Todas as modalidades são avaliadas exclusivamente pelo professor-orientador e a atribuição das notas ocorre no final do ano letivo, mas é esperado que, ao longo do ano, seja fornecido *feedback* ao graduando acerca do seu desempenho.

O Desempenho Teórico é avaliado pela leitura e discussão do material bibliográfico pertinente ao tema da atividade desenvolvida. É esperado que no estágio, o graduando tome a iniciativa de fazer o levantamento bibliográfico preliminar sobre o tema e não espere apenas a indicação de leituras relevantes informadas pelo professor-orientador.

O Desempenho Prático corresponde à elaboração dos materiais e instrumentos de trabalho e as análises pertinentes aos problemas encontrados. Estes fatores de avaliação do desempenho não são rígidos, podendo o professor-orientador acrescentar ou suprimir alguns.

A modalidade de exposição do trabalho em formato de Painel ocorre sempre na penúltima semana do ano letivo. O graduando é informado previamente sobre as normas de organização e apresentação do Painel. O conteúdo a ser exposto deve atender as seções de: introdução/fundamentação teórica, objetivos, justificativa, metodologia, resultados, discussão, conclusão, referências.

A quarta modalidade de avaliação é a elaboração do relatório de estágio. O relatório de estágio se constitui num gênero discursivo e será visto mais detalhadamente neste capítulo, por constituir a fonte documental de onde foi extraído o *corpus* desta pesquisa

4.3 O GÊNERO DISCURSIVO RELATÓRIO DE ESTÁGIO

Para a AD, o modo de enunciação está relacionado aos comportamentos linguageiros esperados por aqueles que estão envolvidos em determinada situação comunicativa. O modo de enunciação se refere ao contrato de comunicação estabelecido entre os seres humanos parceiros de determinado campo de atividade social e que se reconhecem um ao outro com traços identitários pelos comportamentos linguageiros que expressam, indicando o papel que cada um ocupa na cena de enunciação.

Além do reconhecimento da identidade do outro, o contrato de comunicação revela “o objetivo do ato que os sobredetermina (*finalidade*), a entenderem-se sobre o que constitui o objeto temático da troca (*propósito*) e considerarem a relevância das coerções materiais que determinam esse ato (*circunstâncias*)”, consideram Charaudeau e Maingueneau (2004, p. 132). O modo de enunciação mobiliza diferentes gêneros discursivos.

Segundo Bakhtin (2006, p. 262) os gêneros do discurso correspondem a “tipos relativamente estáveis de enunciados” que se elaboram em cada campo de atividade social como forma específica e característica de utilização da língua. Os campos de atividades correspondem às situações de interação no cotidiano, no trabalho, na escola, na religião, e outros. Exemplos de gêneros discursivos ligados a estes campos de atividades são: a lista de compras para casa, as planilhas de custo no trabalho, os relatórios acadêmicos na escola, o sermão na igreja.

O campo de atividade de comunicação ligado ao cotidiano fornece os substratos para o desenvolvimento dos outros gêneros discursivos em diferentes campos, portanto, são adaptações de modelos preexistentes. O gênero discursivo relatório é uma atividade coletiva que tem origem na “cozinha da mãe” (na conversa entre familiares sobre compras, idas ao médico, os fazeres no trabalho, etc.). É um pré-construído do cotidiano adaptado para o campo acadêmico.

Os gêneros discursivos apresentam três dimensões: o conteúdo temático, o estilo e a construção composicional, os quais, segundo Bakhtin (2006, p. 262) “estão indissolavelmente ligados no todo do enunciado e são igualmente determinados pela especificidade de um determinado campo da comunicação”.

Assim, Rodrigues caracteriza cada uma das três dimensões, como

tema referido a objetos [objeto do discurso] e sentidos (outros enunciados), estilo verbal (seleção dos recursos léxicos, fraseológicos e gramaticais da língua) e construção composicional (procedimentos composicionais para a organização, disposição e acabamento da totalidade discursiva e da relação dos participantes da comunicação discursiva). (RODRIGUES, 2005, p. 167)

Em relação ao tema, Bakhtin (2004), explicita várias características entre elas destacamos aquela que o trata como o sentido do enunciado completo, é a expressão de uma situação histórica concreta que deu origem ao enunciado. Cada enunciado concreto, cada manifestação verbal tem seu tema específico. O enunciado é um elo na cadeia de comunicação discursiva e representa a posição do enunciatador, a partir de um determinado conteúdo semântico que se inscreve.

Os gêneros podem ser caracterizados como primários, sendo constituídos pela conversa de salão, a carta, o diário íntimo, o bilhete, o relato cotidiano, etc., os quais estão ligados ao âmbito da ideologia do cotidiano. Também os gêneros podem ser secundários, como uma tese, um livro didático, um relatório de estágio, por exemplo. Os gêneros primários dão origem aos gêneros secundários que surgem em situações de comunicação cultural onde as ideologias são formalizadas e especializadas, como o campo acadêmico, consoante Bakhtin (2006) e Rodrigues (2005).

Sob a ótica bakhtiniana, todos os campos de atividades produzem seus próprios gêneros discursivos como o acadêmico e o do trabalho. O relatório de estágio em PTr é do gênero discursivo secundário do campo de atividade acadêmica e está em interface direta com campo de trabalho, sendo originários do campo de comunicação do cotidiano.

Para Maingueneau (2001, p. 61), o gênero discursivo é um dispositivo de comunicação e somente surge quando certas condições de produção estão presentes. O gênero discursivo relatório de estágio “supõe a existência de empresas e de estudantes que buscam experiência profissional, de professores para aplicar e avaliar as tarefas escritas e, acima de tudo, de todo um sistema de ensino aberto ao mundo do trabalho”. Este dispositivo de comunicação tem características bem peculiares, é um gênero híbrido e catalisador.

É um gênero discursivo híbrido porque em uma única forma há a confluência de vários outros gêneros, caracterizando-se a diversidade na unidade e,

portanto, o relatório é uma mixagem de vários deles. O relatório é composto por uma diversidade de gêneros como: questionários, entrevistas, gráficos, tabelas e demais coisas; distribuídos nas diferentes seções da sua estrutura composicional: introdução, fundamentação teórica, metodologia, resultados, discussão e conclusão. O relatório de estágio é um gênero discursivo complexo, uma vez que apresenta, para sua laboração, “diversidade, sobreposição, justaposição e mistura de gêneros componentes em sua estrutura textual”, assinalam Silva e Melo (2008, p. 147).

Além disso, é considerado um gênero discursivo catalisador. Signorini (2006) denomina de gêneros ‘catalisadores’ aqueles que desencadeiam e potencializam ações e atitudes mais produtivas para o processo de formação acadêmica. Considera que tais gêneros

assumem a função de *locus* desse processo em fluxo, não necessariamente a função de objeto ou alvo desse mesmo processo. *Locus* no sentido de um espaço regulado de natureza lingüístico-discursiva e também sócio-cognitiva, feito de trilhos e andaimes indispensáveis à construção do novo: novos gêneros feitos da mistura ou entrelaçamento de outros já conhecidos; (SIGNORINI, 2006, p. 8)

O gênero estudado nesta tese é catalisador porque estimula, dinamiza e acelera a reflexão sobre a experiência acadêmica e de trabalho vivida no estágio. Promove a interlocução entre formadores e graduando; há objetivação de papéis e emergência de identidade. Ao mesmo tempo é catalisador pelo hibridismo, visto que vários outros gêneros são integrados para a construção de um relatório de estágio.

Os gêneros discursivos pressupõem e envolvem diferentes destinatários. Brait e Melo (2005) destacam a figura do destinatário que pode ser “concreto” (o professor para o aluno), “presumido” ao se instalar a partir da circulação do enunciado e o destinatário “indeterminado”, que seria o outro não concretizado. É necessário descobrir-se quem é o destinatário do enunciado. As autoras também indagam: - “A quem se dirige o enunciado? Como o locutor percebe e imagina seu destinatário? Qual a força da influência do destinatário sobre o enunciado?”, para concluir que as respostas a estas questões

ajudam a compreender a composição e o estilo dos enunciados, apontando para os traços de autoria, para o que há de extra-verbal na constituição verbal. [...] Cada esfera, cada atividade, cada campo de atuação tem concepções de destinatários, o que faz aparecer e circular os gêneros discursivos. (BRAIT; MELO, 2005, p. 72)

Há dois destinatários diretos ou ‘concretos’ no relatório de estágio: o professor no campo acadêmico e o supervisor no campo de trabalho. Ambos têm influência sobre os enunciados, o grau de cada um é variável e dependerá da relação de forças estabelecida ou imaginada pelo enunciador.

O professor-orientador é considerado destinatário de segundo grau pois, na leitura do relatório de estágio, não se detém apenas aos significados literais, característicos do público de primeiro grau. Consoante Maingueneau (2008, p. 178), porque “é capaz de extrair proposições implícitas de um texto que, para as pessoas comuns, pode parecer completamente unívoco. [...] existem profissionais, especialistas [...] que compartilham do mesmo código que os produtores dos textos”.

O supervisor de campo seria um participante do “público genérico” na classificação de Maingueneau (2008), que o define como o público para quem o texto é destinado, enquanto alvo da circulação do gênero discursivo. Pode-se enquadrar como público de segundo grau, caso tenha graduação acadêmica na área e experiência neste gênero discursivo. Observe-se que o grupo de destinatários está envolvido com a apropriação do discurso especializado.

Toda comunidade discursiva que toma parte em um campo de atividade institui e partilha normas preestabelecidas que compõem o gênero discursivo. O relatório de estágio é elaborado conforme as normas do campo acadêmico e, portanto, pertence ao discurso acadêmico-científico. Segundo Müller e Cornelsen,

a forma de apresentação e procedimento de trabalhos acadêmico-científicos, regulados segundo normas técnicas institucionalizadas, expressam em si fatores de discriminação dos tipos e graus de alcance desses trabalhos. [...] a elaboração de trabalhos científicos constitui, normalmente, requisito parcial e obrigatório à obtenção de uma titulação [...] pode-se ainda, *por extensão*, incluir aqui os trabalhos acadêmicos desenvolvidos em disciplinas de graduação [...] em sua essência [...] apresentam uma estrutura geral básica. (MÜLLER; CORNELSEN, 2007, p. 5-6)

As normas para sua elaboração são determinadas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (doravante denominada de ABNT) em “conformidade com os procedimentos fixados para o Sistema Nacional de Metrologia e Normalização e Qualidade Industrial, pela Lei 5966 de 16/12/1973; documento que fixa padrões reguladores”, (MÜLLER; CORNELSEN, 2007, p. 11).

Para empregar determinado gênero discursivo, o enunciador deve ter conhecimento das normas regentes do mesmo. O uso da língua nos diferentes campos de atividade segue normas específicas do gênero, que se constituem em predições sobre o dizer, destaca Brait (2002, p. 150). Os campos de atividade é que determinam quais dos seus gêneros discursivos tem maior grau de rigidez quanto ao tema, o estilo e a estrutura composicional.

4.3.1 Condições de Produção do Relatório de Estágio

Apresentação do documento

O relatório de estágio é um documento escrito e de domínio público destinado a circular na IES e no local do estágio e tem a seguinte estrutura composicional: folha de rosto, agradecimentos, índice, resumo, introdução, metodologia, resultados, discussão, conclusão, referências bibliográficas, anexos.

A própria estrutura composicional revela o gênero discursivo, conforme relata Bakhtin (2006), sendo que:

nós aprendemos a moldar o nosso discurso em formas de gênero e, quando ouvimos o discurso alheio, já advínhamos o seu gênero pelas primeiras palavras, advínhamos um determinado volume (isto é, uma extensão apropriada do conjunto do discurso), uma determinada construção composicional, prevemos o fim, isto é, desde o início temos a sensação do conjunto do discurso que em seguida apenas se diferencia no processo de fala. (BAKHTIN, 2006, p. 283)

A seguir, apresento detalhadamente os elementos constitutivos da estrutura composicional em que se pode confirmar o caráter híbrido do gênero relatório de estágio, conforme o Manual (1992, p. 14-15):

FOLHA DE ROSTO . Instituição mantenedora . Título do trabalho . Nome do estagiário . Período (do curso de Psicologia) . Nome do supervisor . Local e data

AGRADECIMENTOS (OPCIONAL)

- . Professores, alunos, empresas, funcionários, etc.

INDICE COM AS RESPECTIVAS PÁGINAS

- . Partes componentes
- . Quadros, gráficos, tabelas
- . Anexos

RESUMO (MÁXIMO DE 200 PÁGINAS)

- . Objetivo do trabalho
- . Método (sujeito(s)/recurso (físicos, materiais e humanos/procedimentos)
- . Resultados

INTRODUÇÃO**. Aspectos teóricos que relacionam a atuação da Psicologia e o trabalho desenvolvido (fundamentação teórica)**

- . Justificativa para a realização do trabalho
- . Objetivos do trabalho

Obs.: quando existem trabalhos anteriores com aquela empresa, relacionar a proposta de continuidade com a proposta do atual trabalho.

MÉTODO

- . Local de realização do trabalho
- . População envolvida e/ou atendida
 - número de pessoas envolvidas
 - características sócio-econômicas, cultural e funcional
 - dados gerais e específicos sobre os interesses e necessidades da população atendida
- . Recursos humanos envolvidos
- . Recursos físicos, materiais, financeiros, etc.
- . Procedimento
 - contatos mantidos (entrevistas, etc.)
 - atividades desenvolvidas
 - hipótese diagnóstica

RESULTADOS E DISCUSSÃO

- . Apresentar os resultados obtidos relacionando-os à proposta do trabalho; aos recursos e procedimentos utilizados e aos aspectos teóricos explicitados na introdução do relatório
- . Discutir as dificuldades encontradas

CONCLUSÃO

- . Analisar os aspectos favoráveis e desfavoráveis da intervenção, relacionando-os aos fatores identificados como causas, desencadeadores, mantenedores, etc.
- . Analisar os efeitos previstos e os obtidos, salientando os benefícios para a população atendida, para a própria realização profissional, bem como realizar a extrapolação destes benefícios para outras instâncias
- . Elaborar propostas de continuidade da intervenção
 - propor atividades futuras
 - definir os objetivos para tais atividades
 - identificar estratégias para o desenvolvimento das atividades propostas

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**ANEXOS**

- . Inserir como parte última do relatório os textos, exercícios, provas, questionários, fichas, figuras, teses, etc, utilizados no decorrer do trabalho.
(MANUAL..., 1992, p. 14-15) (grifo nosso)

O gênero discursivo relatório é muito empregado ao longo do Curso. Na grade curricular há, na primeira série, a disciplina de Planejamento de Pesquisa em Psicologia “A”, ministrada conjuntamente pelos departamentos de Psicologia e Biblioteconomia. Uma das razões para que esta disciplina esteja alocada logo no início do Curso é para servir de base para elaboração de relatórios acadêmicos nos semestres seguintes. Na ementa, o conteúdo programático trata da pesquisa bibliográfica, elaboração e apresentação de trabalho científico e normalização. São conteúdos preditivos para auxiliar na confecção dos relatórios.

Objetivo

Seu objetivo é o de propiciar que o graduando construa um relatório que catalise, mediante todos os elementos que compõem o mesmo, a experiência vivida no estágio. É esperado que consiga expressar teórica e metodologicamente a atuação desenvolvida na prática. Outras finalidades são o registro documental dos estágios e avaliação do desempenho acadêmico do graduando. O registro das atividades permite aos interessados dos dois campos de atividades (acadêmico e do trabalho) terem acesso as práticas realizadas na área de PTr através do tempo.

Tamanho

O número de páginas é variável, não havendo prescrição quanto ao volume, isso dependerá da natureza do trabalho desenvolvido no estágio, isto é, temas abordados, objetivos estabelecidos, da metodologia utilizada, dos resultados apresentados, da argumentação empregada na discussão, entre outros.

Espaço

A elaboração do relatório de estágio, ou seja, a produção textual escrita pode ser realizada tanto no espaço acadêmico quanto fora dele. As supervisões acadêmicas para orientação, discussão e correção do relatório pelo professor-orientador geralmente ocorrem na IES.

Após a avaliação, o relatório é mantido na área de PTr, não havendo controle sistemático sobre os mesmos. Sendo um documento público, fica disponível

a consulta de quem possa interessar. Em geral, alunos e professores do curso de Psicologia têm acesso caso solicitem o volume desejado, porém é muito rara a circulação do relatório. Esporadicamente, a consulta ocorre por solicitação de graduandos matriculados no estágio que, ou estão iniciando as atividades num local que já foi atendido, ou para estudo da temática e que são disponibilizados pelo professor-orientador.

Outro espaço de circulação do relatório é o local do estágio, que recebe um exemplar entregue pelo graduando. O volume é destinado ao supervisor de campo que pode repassar para os demais interessados do local a fim de procederem à leitura e avaliação do mesmo no espaço organizacional.

Periodicidade

É de praxe que a elaboração do relatório de estágio comece logo no início do segundo semestre, pela produção do fichamento bibliográfico já consultado e descrição do percurso metodológico do trabalho. Todavia, a intensificação da produção do relatório se dá no mês que antecede o término do ano letivo, geralmente em novembro, reservando-se, em média, quatro semanas para entrega da versão final.

Para o graduando, o relatório, é um documento único que deve ser entregue para o professor-orientador ter tempo hábil para corrigir e avaliá-lo. O professor-orientador que acompanha a elaboração do relatório e o corrige tem esta tarefa como uma prática reiterada, a qual acontece em todos os anos letivos. Comumente, o professor-orientador está envolvido simultaneamente na correção e avaliação de vários relatórios ao mesmo tempo, conforme o número de trabalhos que estejam sob sua supervisão.

O modo de produção

O roteiro para elaboração do relatório é entregue previamente ao graduando pelo professor-orientador. De posse do roteiro, cada graduando organiza a sua produção conforme lhe aprouver, tendo em vista a data para entrega final e o tempo requerido para que o professor-orientador possa acompanhá-lo na produção textual.

Quanto ao processo de elaboração, os relatórios são confeccionados sob a supervisão direta do professor-orientador. Ele lê o texto produzido pelo graduando conforme o trabalho desenvolvido no estágio e as normas de cada seção que compõe o relatório. Após várias leituras do texto e reformulações, o relatório pode ser finalizado, encadernado e entregue ao professor-orientador.

Destinatários

O professor-orientador é o destinatário direto do relatório de estágio. Os demais alunos e professores do Curso que porventura desejarem ter acesso ao relatório de estágio são considerados destinatários indiretos. O supervisor de campo é um destinatário direto. Ele recebe um exemplar do relatório numa reunião final com o professor-orientador e o graduando no local do estágio. A visita ocorre quando o estágio já foi encerrado, de modo que não fica assegurada uma leitura prévia do relatório por parte do supervisor de campo e, caso este tenha questões a discutir ou dúvidas a sanar, dificilmente poderão ser atendidas, a menos que haja um contato direto com o professor-orientador, porque, quando isso ocorrer, o graduando não mais terá vínculo institucional direto com a IES.

4.3.2 A Seção da Fundamentação Teórica no Relatório de Estágio

A linguagem é carregada de dinamicidade e heterogeneidade como é próprio das práticas sociais que se materializam por meio dela. Para Marcuschi (2001), a concepção da língua pressupõe

um fenômeno *heterogêneo* (com múltiplas formas de manifestação), *variável* (dinâmico, suscetível a mudanças), *histórico e social* (fruto de práticas sociais e históricas), *indeterminado* sob o ponto de vista semântico e sintático (submetido às condições de produção) e que se manifesta em situações de uso concretas como *texto e discurso*. (MARCUSCHI, 2001, p. 43)

Como fenômeno heterogêneo a língua se manifesta em duas modalidades: a escrita e a oral. As duas modalidades não são opostas e nem dicotômicas, a relação entre ambas está no eixo de um contínuo sócio-histórico de

práticas (uma gradação ou de uma mesclagem). Nesse caso, “as relações entre fala e escrita não são óbvias nem lineares, pois elas refletem um constante dinamismo fundado no *continuum* que se manifesta entre essas duas modalidades de uso da língua”, segundo Marcuschi (2001, p. 34). São as práticas sociais de produção textual que determinam a relação entre elas. Tanto a fala quanto a escrita sofrem um *continuum* de variações e a análise dessa relação deve ser fundada nos gêneros discursivos.

Há gêneros discursivos que demonstram o *continuum* de variações apresentando características da língua falada e escrita. O gênero discursivo jornal televisivo constitui um exemplo do *continuum* entre as duas modalidades da língua. O jornalista lê o texto escrito que foi elaborado previamente e fala em tempo real ao enunciário que, por sua vez, não está face a face com o locutor. Este exemplo confirma o que Marcuschi (2001) ressalta a respeito das relações não lineares entre as modalidades de uso da língua.

Na língua falada, o outro é um ser presencial, que age junto e interage por meio da criação de um espaço comum entre interlocutores. Como se manifesta na conversa entre amigos, na consulta médica, na entrevista de seleção ao emprego, etc. O espaço comum é o contexto partilhado. O componente central da língua falada é o envolvimento, a intersubjetividade, o monitoramento do ouvinte e do falante. O planejamento da língua falada é local, por isso são constantes as hesitações e os truncamentos permitindo a retomada do tema para ganhar tempo e planejar o que se vai dizer.

No campo acadêmico existem vários gêneros discursivos da língua falada, como exemplo, as aulas expositivas, os seminários, as palestras, as discussões planejadas em grupos, as reuniões pedagógicas. Os gêneros discursivos escritos também são muito empregados, como: currículo, artigo científico, relatório de estágio, prova, cartazes, resumos de livros, resenhas de textos científicos entre outros. Esses gêneros discursivos são práticas institucionalizadas no cotidiano escolar.

A seguir apresento as características principais da modalidade de uso da língua escrita no gênero discursivo acadêmico. Este quadro foi elaborado a partir da pesquisa de dissertação de Chaves (2002):

<i>LÍNGUA ESCRITA</i>
Mais coesa (empacotamento)
Pode ser reformulada
A sequência tópica é linear
A estruturação sintática é canônica
Menos marcas de intersubjetividade (eu-tu se afastam / há o ele)
Evento atemporal
É focada, enquadrada.
Interação à distância (espaço-temporal)
Planejamento anterior à produção
Livre consulta a outros textos

Quadro 9 – Características da língua escrita no gênero acadêmico

Fonte: Chaves (2002)

Na língua escrita, enunciador e enunciatário nem sempre ocupam o mesmo tempo e espaço no momento da produção textual. O contexto é criado pelo próprio texto, por isso é mais amplo e distante. Isso não quer dizer que, no texto escrito, não haja interação entre os interlocutores. “Ainda que o leitor não participe do processo de construção textual, é ele quem define o estilo, a linguagem e o gênero, pois o autor tem de levar em conta a que público seu texto se dirige, a partir dele, redigir seu texto”, ressalta Chaves (2002, p. 37).

Na escrita, a intersubjetividade pode ser controlada, reflexiva e voltada à obtenção de um efeito de sentido. O enunciador mostra-se menos preocupado consigo mesmo, ou com qualquer tipo de interação direta com seu enunciatário virtual. Há um planejamento prévio e é possível reformulações.

O entendimento do texto escrito não diz respeito apenas ao conteúdo semântico, mas à percepção das marcas de seu processo de produção, geralmente camufladas nos enunciados. Essas marcas, consoante Fávero, Andrade e Aquino (1999), orientam o interlocutor no momento da leitura, na medida em que são pistas linguísticas para a busca do efeito de sentido pretendido pelo enunciador.

Nesta pesquisa, o *corpus* foi extraído da seção da fundamentação teórica que compõe o relatório de estágio. No capítulo cinco, apresentamos os motivos que nos levaram a eleger esta seção e é sobre ela que trato a seguir. Como já visto no roteiro para elaboração do relatório, há a seção da introdução, que

abrange: a) os aspectos teóricos que relacionam a atuação da Psicologia e o trabalho desenvolvido; b) a justificativa para a realização do trabalho; e, c) os objetivos do trabalho. Denominamos de fundamentação teórica (doravante denominado de FT) o conteúdo temático referente ao item 'a'.

Os temas mais comuns abordados nos relatórios de estágio, na seção da FT, estão ligados ao papel do psicólogo do trabalho e as atividades profissionais da área, como: treinamento de pessoal, recrutamento e seleção, avaliação de desempenho no trabalho, clima e cultura organizacionais, saúde do trabalhador, programa de aposentadoria e outros.

A FT trata dos pressupostos que sustentam e orientam o posicionamento do enunciado. O conteúdo escrito constitui o quadro conceitual e, portanto, revela o olhar do sujeito enunciante, a lente que utiliza para ver seu objeto. "O quadro conceitual é uma "lente" para olhar a realidade e sempre pode não ser a mais adequada. Sempre há o perigo de que essa lente seja tão poderosa que impeça a visão de outras coisas", afirma Kude (1997, p. 21). Ela é retirada do acervo de pesquisas realizadas no passado a respeito de um tema particular. A produção do conhecimento "não é um empreendimento isolado. É uma construção coletiva da comunidade científica, um processo continuado de busca, no qual cada nova investigação se insere, complementando ou contestando contribuições dadas anteriormente", explica Mazzotti-Alves (2006, p. 27).

No campo acadêmico, há gêneros discursivos que pressupõe a objetividade textual, mas é apenas efeito de sentido. De acordo com Barros:

Existem recursos que permitem "fingir" essa objetividade, que permitem fabricar a ilusão de distanciamento, pois a enunciação, de todo modo, está lá, *filtrando* por seus valores e fins tudo o que é dito no discurso. O principal procedimento é de produzir o discurso em terceira pessoa, no tempo do "então" e no espaço do "lá". [...] Finge-se distanciamento da enunciação, que, dessa forma, é "neutralizada" [...] Além de produzir efeito de verdade objetiva [...]. (BARROS, 2005, p. 55-56)

Os níveis de objetividade *versus* subjetividade decorrem da oposição dos efeitos de sentido de aproximação *versus* distanciamento da linguagem. Quanto mais distante o enunciador se apresentar nos enunciados, sem marcas de envolvimento, o texto será considerado mais objetivo. Consoante Fiorin, a objetividade

é uma palavra polissêmica, pode significar tanto a *neutralidade* quanto *justeza*, isto é, *adequação* a um referente. Na linguagem, na verdade, não há nem uma nem outra. O que há são efeitos de sentidos produzidos, no primeiro caso, por um apagamento das marcas de enunciação no enunciado e, no segundo, por um controle dos termos mais nitidamente avaliativos. Objetividade lingüística não existe, mas, por meio de certos procedimentos, chega-se ao efeito de sentido de objetividade. (FIORIN, 2005, p. 99-100)

O discurso acadêmico é determinado pela história e pelas condições de produção. A ênfase pela objetividade decorre das raízes positivistas que predominaram no período de surgimento e expansão das Ciências Humanas, no século XIX. Para Souza (2000, p. 31), as Ciências Humanas, orientadas pelo positivismo, consideram que “o olhar do homem sobre si mesmo deve ser frio, objetivo e calculista”.

Sabe-se que ao positivismo interessava “o conhecimento objetivo do dado, alheio a qualquer traço de subjetividade” e defendiam a neutralidade da Ciência, assevera Triviños (1994). Hoje as Ciências Humanas abrigam diversas matrizes de pensamento, entre elas a matriz crítica, onde se inscreve esta pesquisa, em que se questionam os princípios de objetividade e neutralidade da Ciência. Considero que, na matriz do pensamento crítico, o enunciador do texto está imerso em uma rede intersubjetiva de relações, submetido a processos ideológicos que determinam o modo de representar a realidade, com o que, a neutralidade ou a objetividade tornam-se objetivos muito distantes de serem alcançados.

Outra característica estilística, além da objetividade/impessoalidade, que marca a escrita do gênero discursivo acadêmico é o uso de discurso reportado, marcante na construção da FT. O emprego do discurso reportado depende do gênero discursivo, como Charaudeau e Maingueneau esclarecem:

cada gênero de discurso tem sua maneira de gerar as multiplicidades das relações interdiscursivas: um manual de filosofia não cita da mesma maneira nem se apóia nas mesmas autoridades que um animador de promoção de vendas... O próprio fato de situar um discurso em um gênero (a conferência, o jornal televisado...) implica que ele é colocado em relação ao conjunto ilimitado de outros. (CHARAUDEAU; MAINGUENEAU, 2004, p. 172)

O campo acadêmico tem normas claras para o emprego das citações, ou seja, do discurso reportado. O discurso reportado marca a presença do outro no texto do enunciador. É norma a identificação da fonte da citação conforme prescreve

a ABNT. Atualmente a citação no texto pode ser feita por dois sistemas de chamada, como referido a seguir:

Um dos sistemas é numérico, em que a numeração no texto é feita entre parênteses ou situada um pouco acima da linha do texto, colocada após a pontuação que fecha a citação. [...] O outro é o sistema autor-data, em que a indicação da fonte é feita pelo sobrenome do autor, seguida da data de publicação do documento, separados por vírgula e entre parênteses. [...] Quando for necessário especificar no texto a página da fonte consultada, esta deverá seguir a data, separada por vírgula e precedida de “p.”. (GIL, 1999, p. 195)

Estas normas tratam da identificação da fonte bibliográfica utilizada pelo enunciador e estão ligadas aos autores reconhecidos como autoridade discursiva. Charaudeau e Maingueneau (2004, p. 87) ressaltam que, a “autoridade citada funciona como apoio do discurso proferido por um locutor L1 para legitimar, em presença de um L2, um dizer ou uma maneira de fazer referindo-os a uma fonte considerada legitimadora”. Tal condição ajuda a compreender porque determinados autores são repetidamente referenciados em certos textos acadêmicos.

Uma norma importante para as citações é o modo como são representadas no texto, indicando se o discurso reportado é direto ou indireto. No discurso reportado direto, as citações devem constar entre aspas ou em bloco próprio, como explica Gil (2002).

As citações textuais devem ser indicadas pela inclusão de aspas no início e final dos períodos e o número da página entre parênteses no final. Citações curtas, de até três linhas poderão fazer parte do próprio parágrafo em que são inseridas. Já citações mais longas devem ser apresentadas em bloco próprio, afastado da margem esquerda, com espaço simples [...]. (GIL, 2002, p. 168)

No discurso reportado indireto, a identificação da fonte no texto é feita pela indicação autor/data, pois não há transcrição literal, reproduzindo-se as ideias, mas sem a indicação de página. Esta forma de citação pode ocorrer, por paráfrase ou por condensação.

a) por **paráfrase**: quando alguém expressa a idéia de um dado autor, ou de uma determinada fonte, com palavras próprias a citação deve manter, aproximadamente, o mesmo tamanho do original. A paráfrase, quando fiel à fonte, é geralmente preferível a uma longa citação textual, mas deve, porém, ser feita de forma que fique bem clara a autoria; b) por **condensação**: quando se faz uma síntese do texto consultado, sem alterar o pensamento ou idéias do autor. (MÜLLER; CORNELSEN, 2007, p. 34)

As citações revelam a presença do outro no texto pelas marcas de identificação da fonte autoral, tanto no discurso direto como no modo indireto apresentado aqui.

A FT é construída pela presença de várias vozes, aquelas que são colocadas à distancia e aquelas que são próximas. Algumas estão em confronto direto com o enunciador e outras em harmonia refletindo a aliança. Tanto no modo direto quanto no indireto, as citações representam as vozes que tratam do tema pertinente a determinado gênero discursivo.

5 O QUADRO TEÓRICO-METODOLÓGICO

A lição de pintura

Quadro nenhum está acabado,
disse certo pintor;
se pode sem fim continuá-lo,
primeiro, ao além de outro quadro
que, feito a partir da forma,
tem na tela, oculta, uma porta
que dá a um corredor
que leva a outra e a muitas outras.
(MELO NETO, 1997, p. 77)

5.1 A PESQUISA QUALITATIVA

A pesquisa qualitativa é um terreno ou uma arena para a crítica social. Surge no início dos anos de 1970 no meio acadêmico em oposição ao modelo hegemônico fundamentado na matriz do pensamento positivista que privilegia a busca pela estabilidade dos fenômenos estudados, acredita que há uma estrutura fixa na ordem das relações sociais que, portanto, é previsível e observável e, assim, o(a) pesquisador(a) consegue apreendê-la de modo imparcial, neutro. A pesquisa qualitativa pressupõe a existência da interdependência entre sujeito-ser humano e o objeto como vemos a seguir:

parte do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito. O conhecimento não se reduz a um rol de dados isolados, conectados por uma teoria explicativa; o sujeito-observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos atribuindo-lhes um significado. O objeto não é um dado inerte e neutro; está possuído de significados e relações que sujeitos concretos criam em suas ações. (CHIZZOTTI, 2003, p. 79)

O que está em foco na pesquisa qualitativa é a análise dos significados que os seres humanos atribuem a suas ações, relações e compreensão dos sentidos produzidos por estas tendo em vista o contexto sócio-histórico-cultural.

Os seguintes pressupostos caracterizam a pesquisa qualitativa: a) seu objeto é histórico, determinado pelo tempo e lugar social, por conseguinte, provisório e dinâmico; b) existe uma identidade entre o(a) pesquisador(a) e o objeto, uma vez que está comprometido com o que estuda; c) os interesses e visões de mundo, historicamente construídos, são intrínseca e extrinsecamente ideológicos, e d) trabalha com o universo de valores e significados, conforme Minayo (2010).

Este trabalho de pesquisa qualitativa se inscreve na teoria social crítica. Existem muitas teorias críticas e adoto aquela voltada para compreender como as questões relacionadas ao poder, à justiça, à economia, a raça, a classe e o gênero, as ideologias, os discursos, a educação, a religião e as demais instituições sociais, a partir de dinâmicas culturais específicas interagem construindo o sistema social. Trata-se aqui da teoria crítica “reconceituada”, desse modo, denominada por Kincheloe e McLaren (2006). Ela reúne, entre outros pressupostos, três que estão, particularmente, entrelaçadas ao nosso objeto de estudo: a rejeição ao determinismo econômico, a consciência hegemônica ligada à produção ideológica e a linguagem como prática social.

A rejeição do determinismo econômico se contrapõe à tradição crítica de cunho marxista ortodoxa defensora da tese de que a “base” econômica, decorrente dos modos de produção, determina a “superestrutura” social, isto é, os demais aspectos da existência humana.

Nesse início do século XXI, os teóricos críticos entendem que existem múltiplas formas de poder, entre estas os anteriormente citados eixos raciais, de gênero e sexuais de dominação. Ao emitir a ressalva, contudo, uma teoria crítica reconceituada não tenta, de nenhuma maneira, declarar que os fatores econômicos não são importantes no desenrolar do cotidiano. Os fatores econômicos nunca podem ser separados de outros eixos de opressão. (KINCHELOE; MCLAREN, 2006, p. 284)

A teoria crítica reconceituada postula que a consciência hegemônica decorre de práticas e discursos ideológicos dominantes que influenciam a visão de realidade. A consciência que o ser humano tem do mundo e do seu papel e lugar neste resulta da ideologia, monolítica e unidirecional, imposta pela classe dominante. Todavia, ampliando este pressuposto da ideologia resultante da classe

dominante, compreendo “a dominação no contexto das lutas simultâneas entre diferentes classes, grupos raciais e de gênero, e setores do capital”, de acordo com Kincheloe e McLaren (2006, p. 285). O(a) pesquisador(a) delinea diferentes visões e interesses que estão sob o domínio da luta ideológica em determinado palco social.

Sob o pressuposto da linguagem como prática social, está à afirmativa de que, como tal, não é neutra e, por isso, não tem uma objetividade que lhe permita descrever fiel e absolutamente o “mundo real”, mas para construí-lo de um determinado ponto de vista. Nesse sentido, os “criticalistas” começam a

estudar o modo como a linguagem na forma de discursos serve como uma forma de regulamento e de dominação. As práticas discursivas são definidas como um conjunto de regras tácitas que regulam o que pode e deve ser dito, quem pode falar com as bênçãos da autoridade e quem deve escutar, de quem são as construções válidas e de quem são as incorretas e sem importância. (KINCHELOE; MCLAREN, 2006, p. 286)

A linguagem não pode ser compreendida apenas como um artefato natural de relações interpessoais simétricas entre os seres humanos numa dada sociedade, porém como produto histórico, portador de representações, significados e valores de uma comunidade discursiva e, como tal, um veículo de ideologia. Isto marca um posicionamento discursivo fundamentado não no que é dado prontamente aos olhos, acessível pela pesquisa quantitativa, mas na análise do que “não está aí”. Consoante Guareschi (1998, p. 172), o(a) pesquisador(a) possui determinada concepção de mundo, de realidade e de ser humano quando realiza uma investigação. “Para o adepto do positivismo, ou funcionalismo, a realidade é *o que está aí*. Para um teórico criticalista, a realidade é o que está aí, *mais o que não está aí*”.

Para os(as) estudiosos(as) da linguagem como discurso, o objeto não é “o que está aí” visível na tessitura textual, todavia o que está na opacidade, no interdiscurso das várias FDs que tramam os fios das concepções de mundo, de realidade, de ser humano e de linguagem. Estas concepções são construções resultantes do processo social, da história, dos interesses dos grupos dominantes.

O(a) pesquisador(a) criticalista baseia-se nas suposições de que todo pensamento é fundamentalmente mediado pelas relações de poder estabelecidas social e historicamente; de que

os fatos nunca podem ser isolados do domínio de valores ou removidos de alguma forma de inscrição ideológica; de que a relação entre conceito e objeto e entre significante e significado nunca é estável ou fixa, sendo geralmente mediada pelas relações sociais da produção e do consumo capitalistas; de que a linguagem é central para a formação da subjetividade (percepção consciente e inconsciente); de que, em qualquer sociedade, certos grupos são privilegiados em relação a outros, e de que, embora essas razões para esse privilégio possam variar enormemente, a opressão que caracteriza as sociedades contemporâneas é reproduzida com mais força quando os subordinados aceitam seu *status* social como natural, necessário ou inevitável; de que a opressão tem muitas faces, e de que o foco sobre apenas uma delas à custa das demais (p. ex., a opressão de classe *versus* racismo) muitas vezes elide a interconexões existentes entre elas; e, finalmente, a de que as práticas predominantes da pesquisa geralmente estão implicadas na reprodução dos sistemas de opressão de classe, de raça e de gênero, ainda que na maioria das vezes involuntariamente. (KINCHELOE; MCLAREN, 2006, p. 292-293)

O(a) pesquisador(a) deve atentar para as relações de poder existentes em qualquer sociedade e nos mais variados graus e meios de manifestação da opressão. A ideologia da naturalização das diferenças sociais ganha mais força na sociedade capitalista na qual as relações sociais são baseadas na produção e no consumo. O resultado é perceptível pela aceitação de que certos grupos tenham mais privilégios do que o outro e de que essas vozes devem ser ouvidas e tomadas como ‘a verdade’.

Nesse sentido, o(a) pesquisador(a) e a pesquisa não podem ser isolados dos valores ideológicos que estão presentes na análise empregada. Para Orlandi (2005, p. 31), “a relação da análise de discurso com os dados não é positivista. Não faz parte das crenças do analista a de que os dados são “objetivos”. A própria condição de pesquisador(a) na AD revela a inscrição da sua subjetividade e da posição ideológica que o constitui e o implica; não está isento das relações de poder que sustentam seu agir.

Aquele(a) que pesquisa está historicamente situado, ou melhor dizendo, restrito a uma determinada época, enquadrado em condições concretas de sua classe, sua instituição de ensino ou de pesquisa, gênero, raça, etc. Sua atividade é composta pelo nível de conhecimento existente, pelos métodos e técnicas que estão à sua disposição, bem como pelos interesses que ele(a) possa estar defendendo, mesmo que inconscientemente.

O(a) pesquisador(a) é instrumento da pesquisa porque tanto a escolha do *corpus* como o recorte metodológico delineado, é feito a partir da leitura da realidade da qual é participante. Isto é muito pertinente ao(a) analista do discurso da

linha francesa porque cabe a ele(a) a responsabilidade pela formulação da questão que desencadeará toda a análise: dessa maneira, mobiliza conceitos diversos, fazendo distintos recortes que outro(a) analista não faria. A formulação da questão de pesquisa parte do lugar que o(a) pesquisador(a)/analista ocupa na formação social que inclui em seu bojo todas as suposições apresentadas pelos criticalistas, ressaltam Kincheloe e McLaren (2006).

Por fim, é necessário lembrar que o olhar do(a) pesquisador(a) reflete o lugar que ele(a) ocupa no mundo e que toda pesquisa tem seus limites e se inscreve num processo dinâmico e aberto de descobertas. Os resultados e análises obtidas fixam um momento específico do “quadro” daquela realidade, a qual se movimenta e se transforma constantemente. “Quadro nenhum está acabado” diz o poeta; pesquisa nenhuma está acabada, especialmente “se pode sem fim continuá-la” na matriz do pensamento crítico.

5.2 O ESTUDO DE CASO E A PESQUISA DOCUMENTAL

Conforme os pressupostos da pesquisa qualitativa, o(a) pesquisador(a) tem papel ativo e deve ter familiaridade com os acontecimentos e as práticas que pretende investigar. É necessária a descrição cuidadosa do contexto, portanto ele(a) deve conhecer o espaço e o tempo vividos pelos sujeitos-seres humanos e as experiências por eles partilhadas “para reconstituir adequadamente o sentido que os atores sociais lhes dão a elas (pesquisa implicada)”, propõe Chizzotti (2003, p. 82).

O método de estudo de caso foi empregado para focalizar a singularidade da unidade que está sendo analisada. A descrição do caso é uma exposição circunstanciada do cenário enunciativo e auxilia, nesta pesquisa, no processo de conhecimento de onde e como se desenvolve o objeto de estudo. Os dados obtidos inspiram e induzem o(a) criticalista, na condução da pesquisa, a identificar os significados produzidos pelos atores sociais que tomam parte na cena de enunciação.

No estudo de caso, o “objeto é uma unidade que se analisa profundamente. Visa ao exame detalhado de um ambiente, de um simples sujeito ou de uma situação particular”, considera Godoy (1995, p. 25). O caso deve ser visto

como uma unidade particular dentro de um sistema mais amplo, o interesse do(a) pesquisador(a)

incide naquilo que tem de único, de particular, mesmo que posteriormente venham a ficar evidentes certas semelhanças com outros casos ou situações. Quando queremos estudar algo de singular, que tenha um valor em si mesmo devemos escolher o estudo de caso. (GOODE; HATT, 1979 apud LÜDKE; ANDRÉ, 1986, p. 17)

Como método de pesquisa, Yin (2005, p. 20) salienta que o estudo de caso é utilizado em muitas situações, para “contribuir com o conhecimento que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais, políticos e de grupo, além de outros fenômenos relacionados”.

Destaco duas características do estudo de caso que demonstraram ser relevantes para esta pesquisa. A primeira delas é a busca em retratar a realidade de forma mais completa e profunda, com o objetivo de explicitar a multiplicidade de dimensões que estão presentes na situação e, desse modo, propiciar uma visão das condições de produção. A segunda característica é a de representar as diferentes vozes envolvidas no problema, sendo elas harmoniosas ou conflitantes.

O desenvolvimento do estudo de caso ocorre em três fases: exploratória, sistemática e análise dos dados, a que se segue a elaboração final do relatório final da pesquisa. De acordo com Lüdke e André (1986) a fase exploratória é aberta, com um plano de ação ainda incipiente na qual o(a) pesquisador(a) tem algumas questões iniciais e, na medida em que o estudo se desenvolve, elas vão sendo reforçadas, reformuladas ou abandonadas. É a primeira aproximação com a unidade do estudo de caso, sem que haja uma visão predeterminada da realidade ou uma definição *a priori* do objeto a ser pesquisado. A fase sistemática pressupõe que, na fase anterior, o(a) pesquisador(a) tenha definido os elementos-chave e os contornos do problema e, assim, aplicará as técnicas de pesquisa para a coleta de dados. Obtidos os dados considerados relevantes para compreensão do caso, o(a) pesquisador(a) passará a analisar e interpretar os dados à luz do referencial analítico adotado, concluindo a terceira fase do estudo.

Nesta pesquisa, as três fases foram contempladas: a primeira consistiu na exploração dos documentos coletados e submetidos à leitura preliminar; a segunda, mais sistematizada, visou a identificação das recorrências linguísticas mais comuns no *corpus* a fim de delimitar o recorte metodológico; e a terceira fase

correspondeu às análises dos enunciados escritos na seção da fundamentação teórica do gênero discursivo relatório de estágio. Dessa maneira, este estudo de caso tem como *corpus* o documento primário de domínio público produzido no campo acadêmico.

A palavra “documento” deve ser entendida de forma ampla porque inclui o exame de materiais de natureza diversa como, por exemplo, jornais, revistas, obras literárias, científicas e técnicas, cartas, memorandos, relatórios, anúncios, diários oficiais e pessoais, atas, provas, bulas de remédio, receitas culinárias, obituários; que, por sua vez, se constituem em documentos primários e secundários. Para Godoy (1995, p. 22), os documentos são “considerados ‘primários’ quando produzidos por pessoas que vivenciaram diretamente o evento que está sendo estudado, ou ‘secundários’, quando coletados por pessoas que não estavam presentes por ocasião de sua ocorrência”. O relatório de estágio é primário porque foi elaborado pessoalmente pelo graduando que registra a vivência no campo de trabalho conforme predito pelo gênero discursivo.

Os documentos caracterizam-se como gêneros discursivos ligados a campos de atividades sociais específicos, conforme exposto no capítulo quatro. Alguns são de domínio privado, como, por exemplo, o prontuário médico de um(a) paciente ou diário íntimo de uma pessoa. Há documentos que são considerados de domínio público, segundo Spink (1999, p. 126), “os documentos de domínio público como registros, são documentos tornados públicos, sua intersubjetividade é produto da interação com um outro desconhecido, porém significativo e freqüentemente coletivo”. Nesta pesquisa o *corpus* trata de relatórios de estágios considerados documentos de domínio público, por isto, consta a referência completa do autor e obra em cada anexo. Os documentos são objetivações materiais da inscrição da subjetividade de seus produtores em determinadas práticas discursivas. A língua escrita possibilita o registro e a transmissão dessas objetivações de maneira permanente através do tempo. Além disso, permite o acesso para análise das práticas discursivas empregadas pelos atores sociais.

Os documentos permanecem ao longo do tempo, considerando-se que sua origem dá-se em um determinado contexto histórico, social, cultural e econômico. São fontes não-reativas que guardam e fornecem informações retratando as transformações do contexto de produção. Conforme Spink (1999), os mesmos podem

refletir as transformações lentas em posições e posturas institucionais, assumidas pelos aparelhos simbólicos que permeiam o dia-a-dia ou, no âmbito das redes sociais, pelos agrupamentos e coletivos que dão forma ao informal, refletindo o ir e vir de versões circulantes assumidas ou advogadas. Para os grupos profissionais, situados simultaneamente no institucional e no cotidiano, [...]. Tudo tem algo a contar, o problema maior é aprender a ouvir. (SPINK, 1999, p. 136)

A pesquisa documental é indicada para quando o(a) pesquisador(a) tem interesse em “escutar” e estudar o problema “a partir da própria expressão e linguagem dos indivíduos envolvidos, a comunicação escrita ou iconográfica tem se revelado de especial importância”, destaca Godoy (1995, p. 22).

A dificuldade metodológica mais comum na pesquisa documental está na falta de formato padrão dos documentos e na arbitrariedade da temática a ser examinada. Desse modo, a primeira dificuldade está ligada a estrutura composicional do documento e, a segunda, ao tema; que dizem respeito ao gênero discursivo (BAKHTIN, 2006). Todavia, uma vez selecionados os documentos, deve-se iniciar à sua análise conforme os pressupostos da teoria adotada que, neste caso, é a AD de linha francesa.

A preocupação com a cronologia e quantidade de documentos para a pesquisa deve ser substituída pela obtenção de material suficiente para promover a “identificação dos conflitos e diálogos diferentes que refletem a processualidade das práticas discursivas”, ressalta Spink (1999, p. 146). A delimitação do *corpus* a ser analisado deve responder às questões norteadoras da pesquisa, ainda que sejam as perguntas iniciais da fase exploratória que caracterizou o estudo de caso.

5.3 DELIMITAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO *CORPUS*

O *corpus* desta pesquisa é composto de fragmentos, ou, melhor dizendo, excertos extraídos de relatórios de estágio. A coleta dos relatórios de estágio foi realizada junto aos professores-orientadores da área de Psicologia do Trabalho, do curso de Psicologia de uma IES pública situada na região norte do Paraná. O período da obtenção do material situa-se no final do ano de 2006, após formalização de pedido individual a cada professor-orientador informando sobre o

uso do mesmo para pesquisa de tese. O pedido foi encaminhado individualmente porque, na época, os relatórios estavam sob os cuidados pessoais de cada um.

Obtive 65 relatórios sendo que oito deles não atendiam a estrutura composicional específica do gênero discursivo. A área de PTr, na IES onde este estudo se reporta, adota um modelo de relatório que segue preestabelecido num roteiro próprio e que está descrito no capítulo quatro desta pesquisa. Não existe um rigor para desenvolvimento das seções que compõem o relatório, por isso, há exemplares de relatórios em que a estrutura composicional citada não é atendida em sua abrangência.

Dentre os 57 relatórios que ficaram, foi definido um corte aleatório acerca do período (2000-2006), que englobaria a amostra de relatórios, 07 foram descartados sendo: 03 relatórios do ano de 1998 e 04 relatórios do ano de 1999. Restaram 50, que foram distribuídos conforme ilustrado na tabela a seguir:

Tabela 1 – Amostra geral de relatórios distribuída por ano letivo

<i>Ano letivo</i>	<i>Nº de relatórios</i>
2000	07
2001	01
2002	05
2003	16
2004	10
2005	10
2006	01
<i>Total</i>	50

Esses 50 relatórios atendiam o critério de formatação segundo a estrutura composicional do gênero discursivo relatório de estágio que é composta de: introdução e/ou fundamentação teórica, objetivos, justificativa, metodologia, resultados, discussão, conclusão, referências e anexos. A confecção do relatório, em sua maioria, ainda observou às normas da ABNT vigentes em cada período correspondente ao ano letivo, uma vez que alterações nas mesmas são possíveis e frequentes.

A partir desta amostra de relatórios, iniciei a leitura preliminar buscando identificar quais fenômenos linguísticos eram mais recorrentes. Este procedimento metodológico vem atender a proposta de Maingueneau (1997), segundo a qual

frente a um corpus, o pesquisador *a priori* não tem nenhuma razão determinante para estudar um fenômeno em detrimento de outro, da mesma forma que nada o obriga a recorrer a um determinado procedimento ao invés de a qualquer outro. Se, para atingir seu propósito, ele se interessa, por exemplo, pelos adjetivos avaliativos, por metáforas ou por algumas estruturas sintáticas, isto ocorre unicamente em virtude de hipóteses, as quais repousam a um só tempo: – sobre um certo conhecimento de seu corpus; - sobre um conhecimento das possibilidades oferecidas ao analista pelo estudo de semelhantes fatos de linguagem. (MAINGUENEAU, 1997, p. 18-19)

Foram identificados dois fenômenos linguísticos de maior recorrência nos enunciados do *corpus* e são eles: o discurso reportado e emprego das aspas. Estes fenômenos são usuais no gênero discursivo acadêmico e representam as marcas visíveis da heterogeneidade mostrada já abordada no capítulo dois desta pesquisa. As seções do relatório de estágio que apresentavam os fenômenos eram da fundamentação teórica e da discussão.

Devido à extensão dos relatórios, foi necessário definir-se uma seção e, dentro da mesma, recortar-se o excerto. Para escolher entre uma seção e outra, estipulei um critério e optei, no primeiro momento, pela seção da discussão. O critério foi baseado na pressuposição de que ali o enunciador poderia projetar-se mais revelando seu posicionamento conforme o estilo do gênero discursivo.

Iniciei as leituras da seção de discussão dos 50 relatórios. A definição dos excertos seria dirigida pela recorrência dos dois fenômenos linguísticos. Porém, não obtive êxito nessa seção porque embora houvesse a recorrência dos fenômenos linguísticos, vários temas se entrelaçavam dificultando para o leitor a compreensão do texto recortado. Além disso, a maioria dos enunciados era entremeados com descrição de tabelas, quadros e gráficos. Nessa ocasião, abandonei a seção da discussão e me concentrei na seção da fundamentação teórica (FT). Novamente iniciei pelas leituras e identificação dos fenômenos linguísticos.

Na seção da FT muitos temas eram abordados, contudo percebi que o tema 'O papel do Psicólogo do Trabalho', se apresentava na maioria dos relatórios de estágio. Decidi pelo tema por ser o mais recorrente e tratar do objeto primeiro de todo processo de ensino-aprendizagem dessa área de atuação no curso de

Psicologia. A definição de um único tema favoreceu a delimitação dos excertos que ocorreu da seguinte maneira: primeiro os relatórios foram separados conforme a presença do tema escolhido que resultou em 22 exemplares e, no segundo momento, a partir deles, separei aqueles exemplares nos quais havia a recorrência dos dois fenômenos linguísticos (discurso reportado e emprego de aspas) simultaneamente. Estes procedimentos culminaram na amostra final de 14 excertos extraídos da seção da FT de relatórios de estágio que tratavam da temática do papel do psicólogo do trabalho.

A seguir apresento a tabela onde estão distribuídos os números de exemplares de relatórios de estágios pelo ano letivo correspondente e que constitui o *corpus* da pesquisa:

Tabela 2 – Amostra final de relatórios que constitui o *corpus*

<i>Ano letivo</i>	<i>Nº de relatórios</i>
2000	01
2002	01
2003	04
2004	03
2005	05
<i>Total</i>	14

Na perspectiva da AD, não existe a possibilidade de se priorizar a “exaustividade horizontal”, mas sim a “exaustividade vertical”, em profundidade. Por isso, a delimitação do *corpus* não atende ao critério de maior número de textos possíveis, “a exaustividade deve ser considerada em relação aos objetivos e à temática e não em relação ao material linguístico empírico (textos) em si”, propõe Orlandi (1989, p. 32). Desse modo, a delimitação quanto ao número de exemplares de relatórios estava finalizada e atendeu ao critério de exaustividade vertical como pode ser constatada nas análises apresentadas no capítulo seis desta pesquisa.

Os recortes dos enunciados existentes nas seções de FT de cada relatório que compõe a amostra foram denominados de ‘excertos’. O critério para o recorte, ou seja, para estabelecer o início e o fim do texto a ser analisado, era o da pertinência do conteúdo sobre o tema escolhido. Neste sentido, os excertos

apresentam tamanhos diferentes, porém todos tratam da mesma temática e constam na seção de Anexos.

A seguir, apresento a caracterização geral dos locais e dos trabalhos desenvolvidos pelos graduandos no estágio de PTr. Os dados foram extraídos da seção de metodologia de cada relatório que compõe a amostra:

<i>Excerto Nº</i>	<i>Ano Letivo</i>	<i>Tipo de Organização</i>	<i>Ramo Atividade</i>	<i>Trabalho Desenvolvido</i>
01	2000	Privada	Alimentício	Diagnóstico e treinamento
02	2002	Privada	Hotelaria	Diagnóstico e treinamento
03	2003	Privada	Lavanderia industrial	Diagnóstico e treinamento
04	2003	Privada	Consórcio	Diagnóstico
05	2003	Pública	Ensino Superior	Diagnóstico
06	2003	Pública	Rodoviário	Diagnóstico e treinamento
07	2004	Privada	Alimentício	Recrutamento e seleção
08	2004	Privada	Agência de RH	Recrutamento e seleção
09	2004	Privada	Farmacêutico	Diagnóstico, recrutamento, seleção e treinamento de pessoal
10	2005	Privada	Supermercadista	Recrutamento e a seleção de pessoal
11	2005	Privada	Alimentício	Diagnóstico e recrutamento e seleção de pessoal
12	2005	Privada	Armazenagem e transporte de grãos	Diagnóstico
13	2005	Privada	Supermercadista	Recrutamento e seleção de pessoal
14	2005	Privada	Supermercadista	Recrutamento e seleção de pessoal

Quadro 10 – Caracterização dos locais dos estágios da pesquisa

Fonte: Amostra de relatórios que originaram o *corpus* da pesquisa

Os dados indicam que os estágios ocorreram em dois tipos de Organizações formais, sendo duas experiências em órgãos públicos e doze em Organizações privadas. Os ramos de atividade do setor público se dividiram entre o ensino superior público e a administração municipal de transporte rodoviário. Quanto ao setor privado foram atendidas empresas do ramo comercial (supermercado), do ramo industrial (refrigerífico) e prestador de serviço (alimentício, hotelaria, lavanderia, contratação RH e transporte).

5.4 A EXPLICITAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS ANALÍTICOS

Para a AD o dispositivo teórico encampa o dispositivo analítico. Contudo, embora todo(a) analista possa mobilizar os mesmos dispositivos teóricos, os aspectos analíticos dependerão da pergunta que foi proposta pelo(a) pesquisador(a) e da área de conhecimento disciplinar específica que, neste caso, é da Psicologia do Trabalho. Por isso, Orlandi (1989), distingue os dois dispositivos

o dispositivo teórico da interpretação, tal como o tematizamos, e o dispositivo analítico construído pelo analista a cada análise. Embora o dispositivo teórico encampe o dispositivo analítico, o inclua, quando nos referimos ao dispositivo analítico, estamos pensando no dispositivo teórico já “individualizado” pelo analista em uma análise específica. Daí dizemos que os dispositivo teórico é o mesmo mas os dispositivos analíticos, não. O que define é a questão posta pelo analista, a natureza do material que analisa e a finalidade da análise. (ORLANDI, 1989, p. 27)

Dada a natureza do objeto de estudo e visando a interpretação do *corpus*, busquei, metodologicamente, fazer convergirem dois quadros teóricos distintos: da Análise do Discurso e o a da Teoria da Enunciação. Consideradas as diferenças de cada um, foi possível, por meio da Teoria da Enunciação, produzir uma análise harmônica com a AD, visando uma melhor compreensão da trama enunciativa e discursiva que envolve nosso objeto de estudo.

Sob tais enfoques teóricos, procurei realizar, conforme Orlandi (1989), uma abordagem enunciativa de certos procedimentos linguísticos com a Teoria da Enunciação e a análise discursiva com a AD. As categorias de análise discursiva aplicadas foram: a memória discursiva, a heterogeneidade e as formações

imaginárias. Para análise linguística empreguei as categorias de instalação da dêixis de pessoa, tempo e lugar, consoante a obra de Fiorin (2005).

Os procedimentos analíticos adotados são os mesmos apresentados por Fernandes (2006b, p. 11): estratégia, prática e especificação.

<i>ESTRATÉGIA</i>	<i>PRÁTICA</i>	<i>ESPECIFICAÇÃO</i>
<i>Descrição do Gênero</i>	Levantamento das condições de produção determinadas pelos contextos imediato e mediato.	Definir: a) o status pessoal dos atores da enunciação e do enunciado; b) o estabelecimento das parcerias; c) a periodicidade e abrangência de circulação; d) particularidades do suporte.
<i>Estratégias de Produção</i>	Classificação dos procedimentos discursivos predominantes segundo a escolha do enunciador.	Identificar o interdiscurso; descrever os principais enunciadores e formas de interação.
<i>Vinculação Institucional</i>	Demarcação do espaço discursivo de acordo com o vínculo institucional.	Avaliar nos enunciados de maior recorrência, a adesão e ênfase em valores de circulação marcada institucionalmente; Analisar o perfil ideológico da principal instituição referenciada.
<i>Relações Discursivas</i>	Verificação do grau de engajamento ou rejeição a valores ideológicos dos enunciadores.	Descrever o interdiscurso e delimitar os territórios das intersecções de formações discursivas (FDs).

Quadro 11 – Procedimentos analíticos da pesquisa

Fonte: Fernandes (2006)

A categoria metodológica da “contradição”, extraída do método dialético da teoria crítica, foi por mim empregada como suporte para o desenvolvimento da pesquisa iluminando os procedimentos analíticos. Compreendo esta categoria conforme postula Triviños (1994) que, no desenvolvimento do estudo de determinado fenômeno existem elementos chamados “contrários”, que se revelam opostos no processo de formação. Eles não podem existir de forma independente um do outro; um tem o aspecto essencial que o outro não possui. Por exemplo, não se pode conceber a existência da burguesia sem o proletariado, uma

vez que ambos são opostos, porém, um não existe sem o outro”. Há uma identidade entre eles que é o trabalho, sendo ao mesmo tempo, a causa da diferença. Nesse sentido, os opostos estão em interação permanente, isto é que

constitui a *contradição*, ou seja, a *luta dos contrários*. Desta maneira, a contradição é a fonte genuína do movimento, da transformação dos fenômenos. O fato de que os contrários não podem existir independentemente de estar um sem o outro constitui a *unidade* dos contrários. [...] Os contrários interpenetram-se, porque em sua essência têm alguma semelhança, alguma *identidade*, que se alcança quando se soluciona a contradição, quando se realiza a passagem dos contrários de um para o outro. A identidade é importante, mas também o é a *diferença*. (TRIVIÑOS, 1994, p. 69)

O tema desta pesquisa de tese é a identidade discursiva. A identidade, contraditoriamente, é constituída a partir do outro, numa interlocução permanente entre semelhanças e diferenças. Para Kuenzer (1998), a pesquisa deve captar a riqueza do movimento da relação dos contrários demonstrando onde e como se incluem/excluem. Desse modo, é possível ao(a) pesquisador(a) captar as tensões entre adesão/resistência do enunciador.

É por meio desse jogo de proximidade/distanciamento que apresento a seguir, o capítulo da construção do discurso identitário do enunciador-graduando da área de PTr.

6 A CONSTRUÇÃO DO DISCURSO IDENTITÁRIO

Dúvidas apócrifas...

Sempre evitei de falar de mim,
falar-me. Quis falar de coisas.
Mas na seleção dessas coisas
não haverá um falar de mim?

Não haverá nesse pudor
de falar-me uma confissão,
uma indireta confissão,
pelo avesso, e sempre impudor?

A coisa de que se falar
até onde está pura ou impura?
Ou sempre se impõe, mesmo impura-
mente, a quem dela quer falar?

Como saber, se há tanto coisa
de que falar ou não falar?
E se o evitá-la, o não falar,
é forma de falar da coisa?
(MELO NETO, 1997, p. 245-246)

6.1 A MEMÓRIA DISCURSIVA: A CONSTITUIÇÃO DO IMAGINÁRIO DA ÁREA

6.1.1 O Campo de Forças Ideológicas e o Lugar do Trabalho

Para Pêcheux (1997), um discurso é sempre pronunciado a partir de condições de produção dadas, que implica o sujeito e a situação. Na PTr, o enunciador (doravante denominado de 'E') se posiciona num campo de forças de relações ideológicas comumente contraditórias, advindas do confronto entre capital e trabalho.

É no ramo de atividade industrial que mais claramente se verifica essa relação opositiva porque ali se configura o conflito histórico e social da luta de

classes, da exploração do ser humano por outro, da produção da mais-valia, da busca incessante pelo lucro. É nesse espaço que a Psicologia Industrial passa a se desenvolver e ser reconhecida, estabelecendo um campo de atuação para o psicólogo.

O campo de forças se estabelece na oposição ideológica entre duas FIs pertencentes à relação capital e trabalho, que estão sempre em confronto: uma é de cunho econômico marxista e a outra, atrelada aos pressupostos do modelo econômico capitalista. Considerada a diversidade de discursos que se estabelecem no campo acadêmico, parece predominar a FI de cunho marxista que defende a transformação das condições produção da existência humana; o campo do trabalho, especialmente a indústria, representada pela Organização privada, está comprometido com a FI de reprodução dos valores do sistema dominante, o capitalismo. É nesta tensão de forças ideológicas que se inscreve a PTr como espaço discursivo de uma classe profissional.

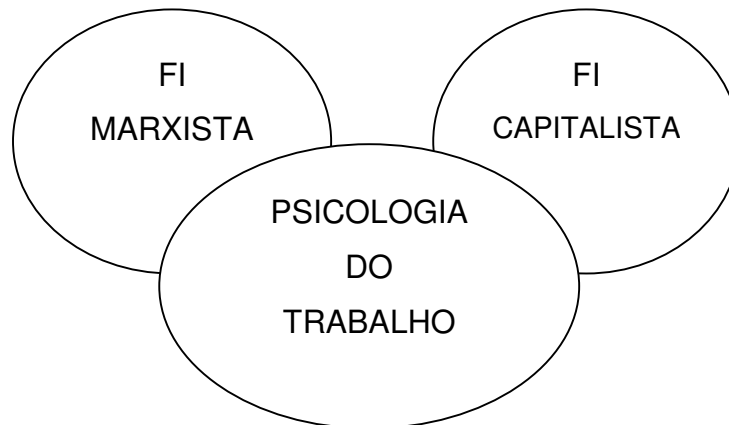
No momento da enunciação, o 'E' está determinado por dois campos: o de trabalho, onde se desenvolve a prática do estágio; e o acadêmico, lugar do ensino formal do saber. Logo, na prática de estágio as duas FIs concorrem e se projetam no discurso especializado da área de PTr. A materialidade das FIs é identificada na linguagem por meio das marcas linguísticas presentes nos enunciados, isto é, pela presença de vocábulos e formas de expressão pertinentes a cada FD, como vemos destacados nos excertos a seguir que tratam da atuação na área de PTr:

*A psicologia do trabalho, a princípio, veiculou suas praticas dentro de uma **lógica de adaptação**, onde resumia-se (sic) aos “**recursos humanos**” e a busca do melhor trabalhador, aquele que produzisse um melhor resultado, que gerasse mais lucros para a empresa. Utilizava seu saber dentro da **lógica capitalista**, preocupada não com o sofrimento do trabalhador, mas sim a capacidade ou incapacidade de produzir. (Excerto 5)*

*A intervenção do psicólogo organizacional aparece como fundamental no contexto das indústrias tendo como uma das metas promover (sic) a **reflexão** dos trabalhadores levando-os a **conscientização** sobre seus trabalhos e sobre a **exploração** a que se submetem, a importância do seu papel na empresa, maior dignidade e segurança profissional; a valorização do operário. (Excerto 8)*

No excerto 5, o 'E' reconhece a proximidade da área de atuação com a “lógica capitalista” indicando que o saber especializado era empregado para

aumentar a capacidade de produção em consonância com a “lógica da adaptação”. No excerto 8, o ‘E’ põe a mostra valores ideológicos notórios da concepção marxista revelada em unidades lexicais, como “reflexão”, “conscientização”, “exploração”, “valorização do operário”. Estes excertos ilustram as demandas ideológicas travadas na prática discursiva da PTr, as quais poder-se-iam representar graficamente assim:



A tensão do campo de forças advém da relação de confronto entre estas FIs, já dito anteriormente, e mais se presentifica na construção da identidade discursiva do ‘E’ porque ele projeta para si, como local predominante de sua *práxis*, o espaço da Organização privada, compreendida como indústria, empresa. Isto é verificável pela recorrência no *corpus* da presença do ‘na’ que equivale à preposição ‘em’ e do pronome demonstrativo feminino ‘a’, e ainda no uso reiterado do advérbio de lugar ‘dentro’, que indica do lado interior; interiormente.

*[...] no trabalho do psicólogo **dentro de uma organização**, [...] a prática do psicólogo **na organização**. (Excerto 1)*

*Portanto o espaço do Psicólogo **dentro de uma organização** vai depender de cada profissional, do quanto ele se envolve com o funcionamento da empresa. (Excerto 3)*

*[...] seu real papel **dentro da organização**. (Excerto 4)*

*Com o passar do tempo, o psicólogo profissional de RH começou a conquistar novos espaços, garantindo mais recursos para exercer sua influência **dentro da empresa** e na própria configuração **da organização**. (Excerto 08)*

*O Psicólogo do Trabalho não encontra **dentro das organizações** um campo muito estruturado e definido, que tendeu a evoluir para o lado da tecnologia aplicada à administração. (Excerto 12)*

*[...] o papel **dentro da organização**. [...] atuação do psicólogo **na organização** [...]. (Excerto 14)*

Estes excertos indicam que parte da identidade discursiva é construída pela presentificação do fazer 'lá', isto é, no espaço da Organização. O espaço tem papel importante na estruturação da identidade, uma vez que trata do território da origem e da atuação. Naquele lugar se dá a legitimação de um saber especializado, que está, figurativizada neste estudo pelo profissional da área de PTr.

Segundo Fiorin (2005, p. 290), a presentificação é a ação de tornar "presente, visível, concreto, no espaço do enunciador, algo que estava no espaço enuncivo, fora da situação de enunciação, ou no espaço do enunciatário, o que indica o interesse do enunciador por aquilo que ele 'pôs' perto dele". Quando o 'E' projeta o local de atuação está reconhecendo-o como lugar da sua prática de trabalho. É ali que a identidade é reposta no exercício da profissão, dentro do campo de atividade do trabalho, conforme um modelo de atuação projetado.

6.1.2 Modelos de Atuação: a projeção a partir do discurso do outro

É na perspectiva de atuação no espaço da Organização privada que o 'E' projeta dois modelos de atuação do psicólogo do trabalho. Para isto ele recorre ao discurso reportado que se configura como o discurso fundador que dá identidade aos membros da comunidade discursiva.

Para Ricoeur (1990), isto é um fenômeno ideológico que manifesta a necessidade do grupo em conferir-se uma imagem de si mesmo, de representar-se. A relação da ideologia com o discurso fundador tem a função de repetir, manter e reatualizar a memória social de um acontecimento. A lembrança repõe a imagem convencionalizada de como o grupo se representa, qual é sua motivação e razão de ser o que é.

O que define o discurso fundador, segundo Orlandi (1993), é a historicidade instalada nos processos discursivos. O discurso fundador funciona como referência estabilizada na memória e contempla a instância da produção dos sentidos. Os enunciados fundadores constituem "um tesouro" partilhado pelo grupo e supõem as FDs, ressalta Maingueneau (1997).

A identidade discursiva do 'E' é construída em relação ao tempo marcado pela dissertação de mestrado de Malvezzi (1979), uma autoridade da

comunidade discursiva. Esse acontecimento discursivo funda toda a referência temporal nos enunciados analisados, como podemos observar, a seguir:

*Assim como diz **MALVEZZI (1979)**, muito além dessas funções que um psicólogo desempenha deve-se ter claro que “ele não é o profissional do ‘como fazer’, mas para que vai ser feito”. (Excerto 2)*

***Malvezzi (1979)**, chama a atenção para uma denominação do trabalho dos psicólogos organizacionais como “Agentes de Transformação dos Sistemas Sócio-Técnicos”, [...]. (Excerto 3)*

*Enfatiza-se o trabalho interdisciplinar, do psicólogo com os administradores e outros profissionais envolvidos no trabalho empresarial. De acordo com **MALVEZZI**, neste período o psicólogo passa a ser um interventor em um processo. (Excerto 4)*

*A partir da década de 80, iniciou-se o que **Malvezzi (1985)** designou como terceiro período do desenvolvimento da Psicologia Organizacional que continua até os dias atuais. (Excerto 8)*

*Em um terceiro, de acordo com **Malvezzi (1985)**, os psicólogos são denominados de “agentes de transformação dos sistemas sócio-técnicos”. (Excerto 9)*

*Em sua revisão bibliográfica sobre o papel do psicólogo na organização, **Malvezzi (1979)** mostra uma tendência à participação deste profissional no processo de escolhas, optando por melhores alternativas, e levando as organizações de seu atual estado, para um estado desejado. (Excerto 10)*

*Em um primeiro momento, a Psicologia Organizacional preocupava-se essencialmente com o binômio homem-trabalho, onde se procurava “selecionar o homem certo para o lugar certo”, através da mensuração de habilidades gerais das pessoas – período este caracterizado pela Psicotécnica. (**MALVEZZI, 1979**)*

*O segundo período foi marcado pelo trabalho do Psicólogo Organizacional voltado a organização como uma fonte de variáveis que devem ser consideradas no ajustamento do homem ao trabalho [...] (**MALVEZZI, 1979**) (Excerto 11)*

***Malvezzi (1979)**, também fala nesse sentido, de que o psicólogo não deve ir até a organização com um saber pronto, mas deve com seus conhecimentos, apontar questões e as decisões deverão ser tomadas junto com o grupo, com um objetivo comum. (Excerto 12)*

A comunidade discursiva acadêmica evoca o discurso autorizado para legitimar posicionamentos de suas ações e pontos de vista. Na seção da FT os enunciados são construídos a partir do discurso reportado das autoridades discursivas. No *corpus*, constato a repetição de citações diretas e indiretas do trabalho realizado pelo psicólogo e professor Sigmar Malvezzi em 1979.

Malvezzi é professor da Universidade do Estado de São Paulo, desfruta de grande projeção nacional e internacional, sendo reconhecido como

autoridade na área de PTr. Escreveu em 1979 a dissertação de mestrado sobre o papel do psicólogo do trabalho e delinea, na pesquisa, a evolução histórica da área. Ele retrata as atividades desenvolvidas pelos psicólogos nas Organizações e projeta as mudanças que devem ocorrer segundo o modelo ideal do papel profissional.

A dissertação de mestrado de Malvezzi (1979) é recomendada como bibliografia básica para os alunos da área de PTr até os dias de hoje nessa IES. O primeiro registro indicativo de referência para leitura no Curso data de 1983, no currículo II. Por aproximadamente trinta anos se mantém a repetição do discurso reportado de Malvezzi. Sua dissertação constitui um acontecimento discursivo; um laço com o passado, compondo historicamente a memória da profissão. A repetição das afirmações de Malvezzi sobre o papel profissional, ao longo da formação acadêmica, caracteriza a dêixis fundadora.

É a partir desta dêixis fundadora que o 'E' constrói discursivamente dois modelos de atuação. O primeiro modelo está ligado à atuação do psicólogo do trabalho como tecnicista, com o foco na aplicação de técnicas e instrumentos de mensuração do desempenho do trabalhador e a denomino de FD "Manutenção". A segunda, FD "Transformação", propõe a ruptura com a visão unilateral e reducionista do trabalho do psicólogo projetando-a de forma mais ampliada a partir de referenciais ambientais e organizacionais. Entendo os referenciais ambientais como as condições materiais de trabalho e, os referenciais organizacionais, como as normas e políticas instituídas pela Organização. Os dois modelos de atuação estão fortemente marcados na memória discursiva do 'E'.

A partir da análise do *corpus*, identifiquei alguns temas que, contrapostos, auxiliam na compreensão do que estou denominando de FD Manutenção e FD Transformação. Os mesmos revelam os componentes semânticos mais característicos de cada FD e dizem respeito ao trabalho do psicólogo. São os seis temas seguintes:

- 1) visão de ser humano;
- 2) objetivo da ação;
- 3) modo de ação;
- 4) foco do trabalho ;
- 5) centralidade do discurso ;
- 6) matriz de pensamento.

O quadro a seguir apresenta os cinco primeiros temas e o sexto será caracterizado mais adiante, na subseção da “configuração ideológica do posicionamento discursivo”.

<i>TEMAS PTr</i>	<i>FD MANUTENÇÃO</i>	<i>FD TRANSFORMAÇÃO</i>
<i>Visão de ser humano</i>	Produto pronto e mensurável	Potencial a desenvolver
<i>Objetivo da ação</i>	Adaptar o ser humano às condições de trabalho prescritas	Organizar o trabalho protegendo a saúde mental
<i>Modo de ação</i>	Isolado	Interdisciplinar
<i>Foco do trabalho</i>	Aplicação de RH visando a produção	Desenvolvimento humano visando a provisão do sistema
<i>Centralidade do discurso</i>	Cooperação nas relações humanas	Naturalização das desigualdades nas interações humanas

Quadro 12 – Temas característicos das FDs: Manutenção e Transformação

A FD Manutenção sustenta que o ser humano já nasce pronto, com características de personalidade imutáveis e que podem ser instrumentalmente medidas, de tal modo que ele é passível de ser “encaixado” no trabalho a ser executado, como revelam os excertos a seguir:

*...no início o psicólogo tinha como preocupação [...] **escolher o trabalhador que tivesse características de personalidade adequadas para que pudesse ter um ajustamento do trabalhador com o seu trabalho.***
(Excerto 3)

...encontrar o tal homem certo para uma determinada máquina, ou seja, aquele que melhor se adapte a ela, produzindo mais e cometendo menos erros. (Excerto 7)

*O foco era a **mensuração das habilidades gerais das pessoas, realização de análise de cargos, características de personalidade que pudessem prejudicar o ajustamento ao trabalho, entre outras coisas.***
(Excerto 10)

Os léxicos empregados como “características”, “habilidades”, “mensuração” denotam que o ser humano é compreendido sob a ótica da Psicotécnica que partia da análise do cargo para encontrar o trabalhador já pronto que se ajustaria às tarefas e à produção prescritas pela Organização.

Na FD Transformação, o discurso revela o pressuposto de que o ser humano nasce com potencial para ser desenvolvido e, nesta perspectiva, a ênfase passa a ser sobre os processos de aprendizagem que possam favorecer o seu crescimento:

***ênfatizando os processos de aprendizagem mútua**, pois “ensinar e aprender é algo que se dá em conjunto e que remete ao social; a valorização do próprio conhecimento e do conhecimento do outro apresenta-se como um espaço de afirmação da existência da identidade, mostrando que é o mesmo sujeito quem ensina e quem aprende”. (Grisci e Lazzarotto, 238). (Excerto 6)*

*Devido a **ênfase na subjetividade do indivíduo**, o psicólogo começa a participar de **programas referentes a humanização da vida no trabalho como de qualidade de vida no trabalho, desenvolvimento de pessoal, educação permanente, etc.** (Excerto 7)*

A aprendizagem é a tônica na FD Transformação, sendo compreendida como um processo mútuo, onde quem ensina inclusive aprende e vice-versa, visto que todos têm um saber a ser compartilhado. Nesse sentido, há um movimento de resgate do ser humano em suas necessidades no que tange à educação, ao desenvolvimento e à qualidade de vida. Paralelamente às mudanças no mundo do trabalho, espera-se que o resultado seja um trabalhador polivalente, sendo por meio das ações educativas que isto poderá ocorrer.

Sobre o objetivo da ação do psicólogo do trabalho, a FD Manutenção manifesta o objetivo de adaptar o ser humano às condições prescritas do trabalho formal. As ações de aferição das habilidades, de seleção, de treinamento, de avaliação de desempenho entre outras, visam moldar o trabalhador conforme os princípios do taylorismo:

*...o profissional lida com “**motivação, seleção, treinamento, liderança, análise de desempenho, stress, fadiga, quociente de inteligência**”, enfim, (...) “Aqui, **todo esforço consiste em transformar o indivíduo em instrumento de trabalho.** (Excerto 1)*

*A psicologia do trabalho, a princípio, veiculou suas **práticas dentro de uma lógica de adaptação**, onde resumia-se aos “recursos humanos” e a busca do **melhor trabalhador, aquele que produzisse um melhor resultado**, que gerasse mais lucros para a empresa. (Excerto 5)*

*A principal função do psicólogo era “selecionar o homem certo para o lugar certo”, ou seja, **identificar quais as habilidades de cada trabalhador (ou as inabilidades) e inseri-lo em uma atividade que lhe fosse mais ajustada** de acordo com a ótica da empresa [...]. (Excerto 8)*

Na FD Transformação, a proposta está em ampliar o raio das ações e, conseqüentemente, os objetivos. A atuação do psicólogo não se restringe a medir e ajustar o ser humano às tarefas, porque há um contexto formado por variáveis ambientais e organizacionais que condicionam as relações no trabalho e o desempenho do trabalhador:

*...a preocupação do psicólogo [...] com os indivíduos se desloca para a organização como um todo e qualquer atividade é então considerada uma **intervenção na configuração da organização ou no sistema de atividades**, aumentando o campo de atuação do psicólogo [...]. (Excerto 6)*

*As **relações de trabalho** são uma forma privilegiada de se estudar o comportamento humano. Dittrich (1999) chega a firmar que qualquer **análise psicológica** que exclua as **condições de produção material** será “ingênua” [...]. (Excerto 10)*

***O resgate do verdadeiro significado do trabalho**, das **transformações sociais** e do próprio desejo do psicólogo de ser/estar intimamente identificado com um **papel transformador**, permite a este tornar a **organização** consciente de que **nunca encontrará operários, mas somente seres humanos**. (Excerto 11)*

O discurso passa a ser o de organizar o trabalho para receber os trabalhadores. O olhar sobre o modo de configuração das atividades e o de produção material passa a calibrar as lentes do psicólogo. Ele começa a avaliar sob quais condições os trabalhadores estão (ou não) se desenvolvendo, quais são as chances de ocorrer o crescimento do ser humano e quais as mudanças organizacionais necessárias.

Na FD Manutenção, o modo de atuação do psicólogo na Organização parece isolado. A tarefa de selecionar as pessoas é de responsabilidade do psicólogo independente da participação dos demais trabalhadores, como, chefes de seção e/ou profissionais de RH. A centralidade da atuação em aplicações de testes psicológicos, de aplicação e análise individualizada, afasta mais o psicólogo de uma ação interdisciplinar. Esse afastamento contribui para formar uma visão fragmentada dos efeitos do trabalho sobre o ser humano. Nessa perspectiva, atribui-se muito às habilidades e capacidades individuais o êxito em determinada ocupação,

desconsiderando o contexto e as condições onde o trabalhador atua, simbolizando um agir mais tecnicista:

*...o profissional de psicologia fazia bastante **uso de testes padronizados, cursos para melhora de desempenho, isto é, o trabalho se configurava como algo técnico.** (Excerto 4)*

*...a Psicologia do Trabalho teve como característica básica os trabalhos de **seleção de pessoal**, mais precisamente, **o uso de instrumentos psicológicos para avaliar o potencial de ajustamento do indivíduo às tarefas** que deveria executar, dentro da tão conhecida **abordagem tecnicista** que exalta a suposta neutralidade em favor da ciência, e que tão bem foi decodificada pelo famoso “homem certo no lugar certo” que vem norteando a ação profissional do psicólogo do trabalho [...]. (Excerto 10)*

A mudança no modo de ação é percebida na FD Transformação pelo discurso da prática interdisciplinar, defendendo a ação integrada com outros profissionais que atuam na Organização. O foco está na aproximação da área de PTr das demais e na análise da implicação da ação para o coletivo do trabalho:

*Agora, **o psicólogo trabalha como um agente de transformação dos sistemas sócio-técnicos, atuando na realidade organizacional e participando das decisões estratégicas.** Nessa sua atuação na empresa verifica-se que **não trabalha mais isoladamente, mas sim em conjunto com outros especialistas como gerentes e administradores, dando início, nessa etapa, ao trabalho interdisciplinar.** (Excerto 8)*

*...os psicólogos são denominados de “**agentes de transformação dos sistemas sócio-técnicos**”. Assim, eles começam a **participar da configuração dos sistemas de tarefas dentro de uma organização**, tendo uma **visão do todo, não dos indivíduos**, passando a valorizar cada atividade como integrante de um sistema. Os instrumentos a serem utilizados ampliaram-se, o psicólogo **passou a se preocupar mais com processos e não com instrumentos.** (Excerto 9)*

Na FD Transformação, mantém-se a aplicação dos instrumentos e técnicas psicométricas, porém, como parte de uma ação integrada à configuração das tarefas que compõem a Organização. A atenção do psicólogo está voltada para a entrada do trabalhador no sistema organizacional e no acompanhamento do desempenho enquanto permanecer em determinada tarefa, a fim de avaliar as reações frente às condições de trabalho existentes naquele lugar. Na FD Manutenção, o cuidado se restringe com a entrada entendida como o momento de seleção do candidato ao cargo.

O foco do trabalho na FD Manutenção decorre do suprimento das necessidades do sistema organizacional por meio da seleção e do ajustamento dos trabalhadores às tarefas:

*Quando pensamos no **trabalho do psicólogo** dentro de uma organização, evocamos a idéia deste profissional à frente da empresa, **realizando recrutamento, seleção e promovendo treinamentos**. (Excerto 1)*

*A psicologia do trabalho, a princípio, veiculou suas **práticas dentro de uma lógica de adaptação**, onde resumia-se aos “**recursos humanos**” e a busca do melhor trabalhador, aquele que produzisse um melhor resultado, que gerasse mais lucros para a empresa. (Excerto 5)*

*...reduzindo ao psicólogo à **tarefa de adaptação pura e simples do homem a tarefa mantendo assim a estabilidade do sistema**. (Excerto 11)*

Na FD Transformação, o foco da ação do psicólogo está em notar os efeitos do trabalho para a saúde do trabalhador, contudo, ainda, visando o provimento e a eficácia do sistema organizacional. Revela-se a preocupação com os efeitos do trabalho no ser humano repondo a Psicologia como área da saúde:

*Quando surge esta preocupação com a **saúde mental do trabalhador** vê-se a necessidade um profissional desta área junto a empresa, a profissão do Psicólogo Organizacional. (Excerto 3)*

*Na década de oitenta há uma modificação no enfoque da Psicologia do Trabalho onde passam a colocar **a saúde do trabalhador** como principal objeto, ao invés de analisar a suas aptidões para determinado trabalho. Tentei andar por estes campos da psicologia, uma Psicologia que tem como ponto central o estudo e a compreensão dos significados e **manifestações do trabalho e suas conseqüências no psiquismo**. (Excerto 5)*

O foco na saúde lembra o vínculo com a área biológica, um modelo histórico de formação acadêmica presente na estruturação curricular deste Curso, conforme referido no capítulo quatro. Institucionalmente, o Curso permanece alocado na área de Ciências Biológicas e não na área de Ciências Humanas.

Retomando os elementos do quadro, na FD Manutenção, a centralidade do discurso está na prática de cooperação entre os trabalhadores para atingir os índices de produtividade definidos pela Organização, notoriamente um princípio do taylorismo. Trata-se de incentivar e recompensar a cooperação, mesmo negando as desigualdades, a fim de bem trabalhar, para bem produzir, para bem liderar, para bem comunicar, para bem servir:

*...os referenciais da “Psicologia Industrial”, que como **herdeira das relações humanas da administração**, se preocupava com questões como: **como fazer para que os subordinados trabalhem (motivação), como fazer para que os chefes e supervisores tornem seus subordinados mais produtivos (liderança) e como divulgar as informações e decisões tomadas pela cúpula para evitarem-se distorções e resistências (comunicação)**. (Excerto 5)*

*...o psicólogo que visa **o bem-estar humano nas organizações** deve ter cautela, não confundindo-a com **passividade ou conformismo**. (Excerto 10)*

*...os psicólogos organizacionais têm dado mais importância aos aspectos instrumentais da Psicologia (testes psicométricos / projetivos, treinamento, dinâmicas), para assim corresponder ao papel que a empresa lhe impõe: **um profissional que harmoniza o funcionário aos interesses da organização [...]**. (Excerto 14)*

Fica velada, nesta prática, a imposição do discurso da passividade e do conformismo nas relações sociais. A cooperação é apresentada como um bem maior que cada um pode individualmente oferecer para produzir condições de trabalho saudáveis e felizes. Já na FD Transformação, os conflitos não são negados, no entanto, toma força o discurso da naturalização das desigualdades nas interações humanas

*...psicólogo organizacional sempre voltar sua **atenção para conflitos existentes e para o contexto sócio-histórico** em que a empresa se insere para que tenha **uma atuação que proporcione transformação e traga melhorias**. (Excerto 7)*

Na FD Transformação, os conflitos não são compreendidos a partir da relação capital e trabalho, mas como decorrência da natureza das interações sociais. Os conflitos são inerentes à condição humana, podendo ser resolvidos ou minimizados pela vontade dos envolvidos, conforme o pressuposto de que as individualidades humanas são causa e efeito. A Organização é vista como uma instituição “refém” das “diferenças” humanas.

O paralelo entre as FDs possibilita a visualização de dois modelos de atuação. Acredito que são modelos comumente reconhecidos na prática discursiva do psicólogo do trabalho, podendo haver combinações entre ambos. A partir dos modelos de atuação simbolizados nas FDs Manutenção e Transformação identifiquei, por meio de marcas linguísticas, as Fls que orientam os discursos e passá-lo a retratá-los a seguir. Igualmente exponho o modo como compreendi o posicionamento discursivo do ‘E’ frente às FDs e Fls.

6.2 POSICIONAMENTO DISCURSIVO: O JOGO ENTRE PROXIMIDADE E DISTANCIAMENTO

6.2.1 A Configuração Ideológica do Posicionamento Discursivo

Diante os contrapontos tecidos entre as FDs Manutenção e Transformação, eu esperava duas matrizes de pensamento distintas em razão das forças ideológicas contrárias que historicamente marcam o campo do trabalho. Supunha que a primeira, FD Manutenção, estaria fundamentada no modelo funcionalista de ideário capitalista e, a segunda, FD Transformação, se revelasse mais próxima da teoria crítica tendo origem na FI marxista. O que concluo é que, apesar dos contrapontos estabelecidos e da pretensa dominação do discurso marxista no campo acadêmico, ambas FDs tem sua origem na matriz funcionalista, estando, portanto, consonantes com os pressupostos ideológicos da FI capitalista.

A FD Manutenção é marcada pela visão sistêmica funcionalista que pressupõe a inter-relação mecânica entre as partes de uma “máquina”, que se associam e engrenam. Nessa perspectiva, tem-se o psicólogo realizando a sua parte (uma peça) para suprir o sistema organizacional.

*...a **seleção de pessoal** que busca a adequação do sujeito às ocupações as quais se habilita; a **avaliação periódica de desempenho**; o **treinamento** e desenvolvimento de recursos humanos para melhor desempenho de seus papéis; ou ainda, a atuação que se resume à **aplicação de técnicas psicométricas ou dinâmicas de grupo**. Muito se discute o princípio “right man to the right place” (homem certo no local certo) como uma prática que coloca o psicólogo organizacional a serviço do capitalismo [...]. (Excerto 13)*

A FD Transformação, embora haja concordância com o discurso de mudança, mantém-se a ligação com a matriz funcionalista. A visão é focada nos processos evidenciando a dinâmica relacional das partes e seus efeitos para a Organização em si:

Atualmente, a Psicologia nas organizações compreende atividades como seleção de pessoal, para garantir a entrada de candidatos eficientes na empresa; estudos sobre clima e a cultura organizacional, a prevenção de acidentes, programas motivacionais e de liderança e treinamento para aumentar a produtividade e integrar o indivíduo à organização [...]. (Excerto 14)

A modalização pelo tempo “atualmente” manifesta a oposição à FD Manutenção e a proximidade à FD Transformação. Denota que hoje se realizam outras atividades como: estudos de clima e cultura, programas de prevenção de acidentes e motivação de pessoal, treinamento incluindo o desenvolvimento de liderança. Que são, todavia, atividades voltadas para os processos e as interações nas Organizações.

Apresento a seguir o desenho final do quadro das FDs com a inclusão do último tema:

<i>TEMAS PT_r</i>	<i>FD MANUTENÇÃO</i>	<i>FD TRANSFORMAÇÃO</i>
<i>Visão de ser humano</i>	Produto pronto e mensurável	Potencial a desenvolver
<i>Objetivo da ação</i>	Adaptar o ser humano às condições de trabalho prescritas	Organizar o trabalho protegendo a saúde mental
<i>Modo de ação</i>	Isolado	Interdisciplinar
<i>Foco do trabalho</i>	Aplicação de RH visando a produção	Desenvolvimento humano visando a provisão do sistema
<i>Centralidade do discurso</i>	Cooperação nas relações humanas	Naturalização das desigualdades nas interações humanas
<i>Matriz de Pensamento</i>	Funcionalista Visão sistêmica e mecanicista (de ideário capitalista)	Funcionalista Visão de processos e relacional (de ideário capitalista)

Quadro 13 – Matriz de Pensamento das FDs

Concluo que as FDs são originárias da FI capitalista e não marxista como eu supunha inicialmente. A suposição decorre do anúncio feito pelo ‘E’ das críticas existentes sobre o papel do psicólogo nas Organizações, dando voz ao Outro discurso, como se observa nos excertos a seguir:

A Psicologia Organizacional recebe muitas críticas [...] seria mais um instrumento de alienação e exploração do trabalhador. Assim, o psicólogo organizacional é criticado pelos próprios profissionais de psicologia, e visto como alguém que traiu as próprias raízes para servir aos ideários capitalistas. (Excerto 7)

O psicólogo [...] muitas vezes, se coloca a serviço da indústria como instrumento adicional de exploração do trabalhador [...] transforma o ser humano à imagem e semelhança da indústria, invertendo, portanto sua missão de contribuir para a felicidade do homem corroborando na alienação do trabalhador, transformando-o em dócil e pacato objeto da exploração do capital. (Excerto 11)

A presença do Outro discurso é marcada pela escolha lexical de “alienação” e “exploração”, enunciados representativos do discurso marxista ligados à matriz de pensamento crítico. O discurso Outro de cunho marxista constitui o avesso do discurso ideológico capitalista configurado pela matriz de pensamento funcionalista. É a presença do Outro no Mesmo estabelecendo a relação entre identidade e alteridade; para falar de um, fala-se do outro também, é a relação dos contrários.

O efeito polissêmico da palavra “transformação” leva a uma suposição equivocada. Toma-se o sentido da FD ‘Transformação’ enunciada a partir de um lugar ideológico que defende o papel do psicólogo orientado por ações que transformem as condições exploratórias instituídas pelo modelo econômico capitalista de trabalho. O equívoco é compreender a “transformação” no sentido da ruptura das relações hegemônicas entre capital e trabalho. Este é um dos sentidos da transformação; aquele ligado à matriz de pensamento crítico.

A matriz de pensamento crítico é compreendida por mim como uma FI originária do modelo econômico marxista, ou melhor, “reconceituada” como crítica para abranger outras variáveis de dominação que não apenas a da economia. A FD desta matriz poderia representar os homens e as mulheres como seres humanos criativos e autônomos; ter por objetivo da ação a organização e a distribuição do trabalho e dos lucros pelo coletivo dos trabalhadores; um modo de ação transdisciplinar; o foco do trabalho voltar-se-ia para mediação entre grupo de trabalhadores e proprietários; a centralidade do discurso estaria na conscientização das desigualdades devido à expropriação dos meios de produção. Sob esse enfoque, a FD seria reconhecida como da “Emancipação”.

O outro sentido de transformação, contextualizado em 1979, trata do modelo de atuação do profissional psicólogo, da mudança de foco das atividades,

porém, orientada pela matriz funcionalista. A transformação, se efetuada, convergirá, ainda, para a harmonização das relações entre capital e trabalho.

Para ocupar a posição discursiva do psicólogo do trabalho no lugar projetado como da Organização privada, o 'E' não pode e não deve (dizer) adotar o discurso ideológico de cunho marxista, porque 'lá' é o espaço enuncivo do ideário capitalista. O 'E' até revela o antidiscurso, contudo imediatamente o silencia. O apagamento se manifesta quando o 'E' argumenta a favor da atuação na Organização privada e rebate as críticas advindas de outro lugar ideológico:

A Psicologia Organizacional recebe muitas críticas [...] o psicólogo organizacional é criticado [...] e visto como alguém que traiu as próprias raízes para servir aos ideários capitalistas. [...]

Mas como **aponta Codo** (//) (sic) é **justamente o contrário**. A intervenção do psicólogo organizacional aparece como fundamental no contexto das indústrias tendo como uma das metas promover a reflexão dos trabalhadores levando-os a conscientização sobre seus trabalhos e sobre a exploração a que se submetem, a importância do seu papel na empresa, maior dignidade e segurança profissional; a valorização do operário. Com isso a organização torna-se um ambiente onde se dão questionamentos, discussões e reflexões sobre o mundo do trabalho e suas relações.
(Excerto 8)

O psicólogo, **segundo Codo** (1985), muitas vezes, se coloca a serviço da indústria como instrumento adicional de exploração do trabalho, ao **invés** de transformar a estrutura produtiva para que venha a satisfazer as necessidades do ser humano; transforma o ser humano à imagem e semelhança da indústria, invertendo, portanto sua missão de contribuir para a felicidade do homem corroborando na alienação do trabalhador, transformando-o em dócil e pacato objeto da exploração do capital. De acordo com o mesmo autor, a crítica é realmente muito bonita, **porém** não se pode alcançar qualquer mudança no âmbito social somente através desta. Para que estas mudanças que a crítica almeja sejam atingidas, faz-se necessário estar presente no cenário em que os fatos ocorrem, para que, então, tenha-se possibilidade de alterar a sua ordem. (Excerto 11)

A inscrição do posicionamento discursivo do 'E' ocorre pela presença dos operadores argumentativos: "mas", "ao invés de", "porém", denotadores de oposição ao discurso já-dito. O modalizador empregado na locução "justamente o contrário" reafirma o engajamento do 'E' na argumentação associada à defesa do trabalho do psicólogo na Organização privada.

Nos excertos 8 e 11, vê-se ainda que o 'E' busca, no discurso do outro, apoio para firmar seu posicionamento. A figura de autoridade é representada pela voz de Wanderley Codo (1991b), reconhecido pelos membros da comunidade discursiva pelo célebre artigo em que defende o psicólogo do trabalho contra a figura do "lobo mau" que atua na Organização industrial. Além disso, a matriz de

pensamento que orientou suas publicações mais destacadamente foi à teoria crítica fundamentada nos princípios do materialismo histórico. Desse modo, a citação de Codo fortalece o posicionamento do ‘E’.

O campo de forças estabelecido entre a FI de cunho marxista e a FI capitalista se mantém e juntos compõem a rede interdiscursiva da área de PTR. O que emergiu da análise discursiva dos enunciados foi o desdobramento da FI capitalista em duas FDs (FD_{b1} e FD_{b2}). Assim representadas no quadro a seguir:

<i>FI</i>	<i>Matriz do Pensamento</i>		<i>FD</i>
Marxista	Crítica		Emancipação – FDa
Capitalista	Funcionalista	Sistêmica	Manutenção - FD _{b1}
		Organicista	Transformação - FD _{b2}

Quadro 14 – Representação das FIs, matrizes do pensamento e FDs

A FI capitalista está em relação com diferentes matrizes do pensamento; neste estudo, se destaca a FD funcionalista, já abordada no capítulo três. Por sua vez, a FD funcionalista se manifesta em duas modalidades: uma focando a Organização como sistema fechado composto por partes mecanicamente estruturadas e, a outra, a Organização é vista como organismo onde se enfatiza as relações entre os órgãos.

A matriz de pensamento funcionalista sistêmica representa a maneira mecanicista de pensar a Organização e o trabalho, como partes que atendem a uma ordem e que têm um fim em si mesmo. A ênfase recai sobre a instrumentalidade sendo “as ferramentas e os instrumentos dispositivos mecânicos inventados e aperfeiçoados para facilitar na consecução de atividades para um fim particular”, conforme Morgan (1996, p. 24). A matriz funcionalista organicista é inspirada, sobretudo, na biologia como modelo de reflexão, isto é, a Organização é vista como um organismo vivo, um sistema aberto. Coloca-se em destaque as relações entre indivíduos, grupos e setores, visando o desenvolvimento da saúde organizacional. As duas matrizes, sistêmica e organicista, estão fundamentadas pelo ideário capitalista, tendo como avesso do discurso a matriz crítica orientada pelo modelo econômico de cunho marxista.

6.2.2 Distanciamento do Discurso Outro e Proximidade do Discurso do Outro

Considerando-se o modelo de atuação profissional retratado pela FD Manutenção, o ‘E’ se coloca a distancia, rejeitando-a veementemente e, para isto, emprega as aspas. O fenômeno linguístico da marcação entre aspas, como na expressão “o homem certo para o lugar certo”, é muito recorrente nos enunciados do *corpus*, constituindo um clichê, como vemos a seguir:

*O chavão taylorista que assolou por **muito tempo** a psicologia organizacional que diz: “**seleção constitui na escolha do homem certo para o lugar certo**”; não consegue abcercar (sic) a multiplicidade da realidade. (Excerto 2)*

*E no decorrer destes anos de atuação conjunta é possível perceber a evolução deste trabalho no que diz respeito a sua aplicabilidade, pois **no início** o psicólogo tinha como preocupação maior “**selecionar o homem certo para o lugar certo**”, ou seja, através de análise de cargo poder escolher o trabalhador que tivesse características de personalidade adequadas para que pudesse ter um ajustamento do trabalhador com o seu trabalho. (Excerto 3)*

*Para isso, o psicólogo organizacional deve atentar para alguns instrumentos ideologicamente adotados a fim de aumentar a produtividade da empresa reduzindo seus custos. Um destes instrumentos é o pressuposto do “**homem certo para o lugar certo**”. A partir dessa concepção organizacional é chamado a fazer seleção e encontrar o tal homem certo para uma determinada máquina, ou seja, aquele que melhor se adapte a ela, produzindo mais e cometendo menos erros. (Excerto 7)*

***O primeiro período** é marcado [...], por parte do psicólogo, no indivíduo e no seu trabalho. A principal função do psicólogo era “**selecionar o homem certo para o lugar certo**”, ou seja, identificar quais as habilidades de cada trabalhador (ou as inabilidades) e inseri-lo em uma atividade que lhe fosse mais ajustada de acordo com a ótica da empresa, não levando em consideração as necessidades dos homens, mas sim respondendo à gama de exigências de uma produção capitalista. (Excerto 8)*

*Em **um primeiro momento**, a Psicologia Organizacional preocupava-se essencialmente com o binômio homem-trabalho, onde se procurava “**selecionar o homem certo para o lugar certo**”, através da mensuração de habilidades gerais das pessoas – período este caracterizado pela Psicotécnica. (Excerto 11)*

*O Psicólogo do Trabalho [...]. **Teve** como característica básica os trabalhos de seleção de pessoal, mais especificamente, o uso de instrumentos psicológicos para avaliar o potencial de ajustamento do indivíduo às tarefas que deveria executar, buscando inserir “**o homem certo no lugar certo**”, [...]. (Excerto 12)*

*Muito se discute o princípio “**right man to the right place**” (**homem certo no local certo**) como uma prática que coloca o psicólogo organizacional a serviço do capitalismo [...]. (Excerto 13)*

O conjunto de expressões entre aspas indica o posicionamento contrário e distante do 'E' em relação aos valores ideológicos representados pelos temas que constituem a FD Manutenção. A adesão ao trabalho de selecionar “o homem certo para o lugar certo” simboliza o comprometimento do psicólogo do trabalho com o ajustamento do trabalhador às tarefas, revelando a atuação tecnicista adotada pelo mesmo.

O distanciamento da FD Manutenção vem marcado por dêixis temporal como “por muito tempo”, “no início”, “o primeiro período”, “em um primeiro momento”. Desse modo, remete este modelo de atuação ao tempo passado, ao princípio da profissão, na fase da Psicotécnica.

A ancoragem no tempo é um procedimento linguístico utilizado para produzir o efeito de realidade junto ao enunciatário. O 'E' recorre às datas para fazer-criar que a prática profissional orientada pela FD de Manutenção é um modelo do passado, por conseguinte, superada. O emprego de o verbo ter, no tempo passado “teve”, expressa o mesmo sentido de avanço e mudança.

Quanto a FD da Transformação, o movimento do 'E' é de aproximação revelada pelo emprego do discurso do outro, a citação da autoridade, ou seja, a repetição da dêixis fundadora. É Malvezzi quem diz (e não eu, segundo a formação imaginária) que o psicólogo do trabalho pode e deve ter um novo modelo de atuação, com isto, o 'E' reporta seu discurso para ratificar o próprio posicionamento. Assim, os excertos indicam:

Malvezzi (1979), chama a atenção para uma denominação do trabalho dos psicólogos organizacionais como “Agentes de Transformação dos Sistemas Sócio-Técnicos”, caracterizando seus trabalhos não como o desempenho de um serviço, ou solução de um problema de grupo, mas participativo na configuração dos sistemas de tarefas, ou seja, os psicólogos trabalhando com processos sócio-comportamentais junto à estrutura das organizações e as atividades que estas realizam. (Excerto 3)

Já atualmente, a psicologia enxerga a organização e seus indivíduos como um todo, ou seja, qualquer mudança ou intervenção em uma das partes influencia todo o conjunto. Enfatiza-se o trabalho interdisciplinar, do psicólogo com os administradores e outros profissionais envolvidos no trabalho empresarial. De acordo com MALVEZZI, neste período o psicólogo passa a ser um **interventor em um processo**. (Excerto 4)

Malvezzi (1985) designou como terceiro período do desenvolvimento da Psicologia Organizacional que continua até os dias atuais. Agora, o psicólogo trabalha como um **agente de transformação dos sistemas sócio-técnicos**, atuando na realidade organizacional e participando das decisões estratégicas. (Excerto 8)

A autoridade “chama a atenção”, no excerto 2, para o novo sentido do papel dos psicólogos, como “Agentes de Transformação dos Sistemas Sócio-Técnicos”. O ‘E’ concebe que este é o modelo de atuação profissional do momento da enunciação e exprime a atualidade marcada pela modalização de tempo “já atualmente” e “agora”. O modelo de atuação isolado e tecnicista ficou para trás: agora está em curso o modelo de participação estratégica com foco nos determinantes organizacionais, buscando-se a visão de contexto.

O ‘E’ se aproxima da FD Transformação pela proposta de mudança que enuncia em relação à FD Manutenção. O fato de ocorrer à proximidade não me possibilita afirmar que existe adesão do ‘E’ ao discurso da FD da Transformação. O que conluo é que tanto o movimento de distanciamento da FD Manutenção quanto à proximidade da FD Transformação constituem espaço discursivo de tensão da área de PTr e é neste lugar que o ‘E’ projeta a imagem de si.

6.3 A CONSTITUIÇÃO DO *ETHOS*: A REPRESENTAÇÃO IDENTITÁRIA DE SI

6.3.1 A Projeção Imaginária de Si na Organização Privada

A projeção do papel do psicólogo alude às formações imaginárias idealizadas por Pêcheux (1990a) vistas no capítulo dois. Os processos linguísticos tomam parte nas mesmas em função da interação estabelecida com o enunciatário. Com base nelas é que se procura antever a maneira como o enunciatário irá reagir frente às palavras do ‘E’, adequando-as dialogicamente, em busca de maior cumplicidade e impressão de verossimilhança, por exemplo.

A formação imaginária de si, do psicólogo do trabalho, é projetada para atuação na Organização privada. O ‘E’ instala o espaço “lá” por meio da debreagem e, conseqüentemente, remete seu discurso para o espaço enuncivo, isto é, “dentro de uma organização”, como se apresenta no excerto a seguir:

Quando pensamos no trabalho do psicólogo dentro de uma organização, evocamos a idéia deste profissional à frente da empresa, realizando recrutamento, seleção e promovendo treinamentos. Na verdade, esta é uma *visão estereotipada*, que limita muito a prática do psicólogo na organização. **Entendemos que este profissional está capacitado a adotar uma *postura “emancipadora”* [...], (Excerto 1)**

Nesta debragem, o ‘E’ se projeta como nós ao empregar os verbos pensar e evocar na primeira pessoa do plural. O nós é composto pelo ‘E’ e pelo enunciatário, que pode ser o supervisor de campo ou outro graduando, porém não é o professor-orientador.

No mesmo excerto 1, o ‘E’ efetua a embreagem, quando novamente utiliza o nós com o verbo entender, sendo que esse nós engloba o ‘E’ mais o enunciatário professor-orientador. Quando projeta para si o papel na Organização, faz isso no tempo enuncivo, enquanto, no tempo da enunciação, expressa um sentido valorativo sobre a atuação do psicólogo. Lá no espaço enuncivo, são realizadas atividades de recrutamento, seleção e treinamento; aqui, no espaço da enunciação, estas práticas são consideradas estereotipadas, o que não condiz com a “postura emancipadora” que o psicólogo do trabalho deve ter. Concluo que as atividades indicadas possam estar próxima da FD Manutenção que, na enunciação, é predito pelas normas do gênero discursivo; desse modo, o ‘E’ se esforça para aproximar e conciliar seu discurso ao da FD Transformação.

No espaço da Organização a imagem do trabalho do psicólogo é a de recrutador, selecionador e treinador. São atividades consideradas pelo campo acadêmico como tradicionais e prescritas para ser executadas pelos psicólogos que atuam no setor de RH. Novamente tem-se o ‘E’ projetando a imagem de si como profissional de RH consoante o espaço enuncivo:

O psicólogo profissional de RH desenvolve um trabalho de caráter interdisciplinar, uma vez que trabalha conjuntamente com gerentes e administradores [...]. (Excerto 1)

Com o passar do tempo, o psicólogo profissional de RH começou a conquistar novos espaços, garantindo mais recursos para exercer sua influência dentro da empresa e na própria configuração da organização. (Excerto 8)

Uma vez que o ‘E’ traz para perto de si a nomeação de “profissional de RH”, fica implícita a aproximação com a área de saber da ADM. A proximidade está presente já na origem da área de PTr, como reconhece o ‘E’ nos excertos a seguir:

*Com a tecnologia aplicada à área de **Administração de Recursos Humanos**, viu-se a necessidade de um trabalho conjunto desta com a **Psicologia** [...]. (Excerto 3)*

*Inicialmente, **aliada à Administração Científica**, voltava-se para a funcionalidade entre o desempenho e a tarefa, [...]. (Excerto 9)*

*O Psicólogo do Trabalho não encontra dentro das organizações um campo muito estruturado e definido, que tendeu a evoluir para o lado da tecnologia **aplicada à administração**. (Excerto 12)*

*Contudo, é relevante lembrar que a Psicologia Organizacional tem sua **origem nas teorias da administração** [...]. (Excerto 13)*

A ADM ocupa o lugar dominante no comando da Organização privada. Hierarquicamente representado no organograma, o RH é um órgão administrativo de caráter comumente executivo e não deliberativo. Na Organização o psicólogo está alocado em RH, faz parte do *staff* e na condição de responsável por determinadas práticas. É contraditório esperar-se que o psicólogo, atuando nesta instância executiva, sem alçar posição decisória, possa mudar ou transformar políticas e ações organizacionais. No mínimo essa condição implicaria a localização do trabalho do psicólogo em outra instância organizacional.

Outra marca da aproximação com a ADM é a presença de léxicos que remetem ao discurso militar. O modo de pensar dominante na ADM tem raízes “no modelo centralizado da instituição militar”, consideram Chanlat e Bedard (1993, p. 138). Interdiscursivamente está presente no discurso do ‘E’ léxicos desta ordem do discurso, conforme se pode notar em:

*Entretanto, o consultor organizacional tem condições de detectar as origens e dinâmica contextual na instituição, pois tem acesso direto aos **centros de poder**, mantendo contato com os líderes e diretores da empresa [...]. (Excerto 1)*

*O setor de recursos Humanos é o setor da empresa responsável por tudo o que diz respeito, direta e ou indiretamente, ao **contingente** humano. (Excerto 2)*

*Este profissional tem o campo de atuação ainda em definição, pois existem Psicólogos que atuam desde **recrutamento** e seleção até aqueles que estão trabalhando junto ao diretor da empresa, num estágio de **hierarquia** mais elevado no qual ele pode ter influência no todo da empresa como área de atuação, [...]. (Excerto 3)*

*De acordo com MALVEZZI, neste período o psicólogo passa a ser um **interventor** em um processo. (Excerto 4)*

*Portanto, torna-se necessário um resgate do verdadeiro significado do trabalho, das transformações sociais e do próprio desejo do psicólogo em estabelecer-se como **agente incitador** de mudanças sociais [...]. (Excerto 6)*

*Trabalhar em uma organização pode significar **subverter ordens** instituídas dentro dela, um trabalho que vai ao encontro dos interesses da classe trabalhadora, deixando assim de cumprir o papel de um mero instrumento de alienação. (Excerto 7)*

*É negligenciar este olhar que, muitas vezes, coloca a Psicologia frente a **acusações** das quais não consegue escapar. (Excerto 13)*

*Com isso, percebe-se que o psicólogo está **preso** em uma atuação estática na organização, na qual não propõe mudança e fica **a serviço** da indústria, como mais um instrumento de exploração do trabalhador. (Excerto 14)*

O discurso militar está particularmente identificado pela presença dos itens lexicais: “centros do poder”, “contingente”, “recrutamento”, “hierarquia”, “interventor”, “agente incitador”, “subverter ordens”. A presença destes léxicos alude à memória da origem histórica da área ligada à guerra. Isto demonstra que permanece como fios constitutivos da rede interdiscursiva da PTr a subordinação, a técnica, a produtividade; valores ideológicos advindos dos discursos administrativo e militar.

Um discurso se origina a partir de outros discursos. O discurso da FD Transformação é enunciado a partir de uma série de combinações interdiscursivas sobre aqueles que o precedeu como a FD Manutenção, o discurso militar, o discurso da ADM. Uma FD não é fechada em si mesma, mas é aberta e instável, constituindo-se na relação com o outro e, portanto, deve ser apreendida a partir de seu interdiscurso. Maingueneau (1997) trata da identidade discursiva da FD considerando a interdiscursividade, como se percebe na passagem:

O interdiscurso consiste em um processo de reconfiguração incessante no qual a formação discursiva é levada [...] a incorporar elementos pré-construídos, produzidos fora dela, com eles provocando sua redefinição e redirecionamento, suscitando, igualmente, o chamamento de seus próprios elementos para organizar sua repetição, mas também provocando, eventualmente, o apagamento, o esquecimento ou mesmo a denegação de determinados elementos. (MAINGUENEAU, 1997, p. 113)

As FDs são conteúdos que constituem a linguagem técnica do saber específico e que são ditas, todavia não necessariamente compreendidas ou reconhecidas. Trata-se do fenômeno da interincompreensão que permite que os

sujeitos partilhem o mesmo discurso, porém proíbe que um mesmo sentido, idêntico, circule entre eles, afirma Maingueneau (1997).

O discurso da ação interdisciplinar do “psicólogo profissional de RH” apaga as “relações de poderes” estabelecidas pelo comando da Organização privada, como expressam os enunciados a seguir:

O psicólogo profissional de RH desenvolve um trabalho de caráter interdisciplinar, uma vez que trabalha conjuntamente com gerentes e administradores [...]. (Excerto 1)

*Já atualmente, a psicologia enxerga a organização e seus indivíduos como um todo, ou seja, qualquer mudança ou intervenção em uma das partes influencia todo o conjunto. Enfatiza-se o trabalho **interdisciplinar, do psicólogo com os administradores e outros profissionais** envolvidos no trabalho empresarial. (Excerto 4)*

O ‘E’ parte do pressuposto de que disciplinas distintas privilegiam o mesmo objeto, pois, na verdade, a área é multidisciplinar, logo congrega profissionais de competências técnicas e compromissos políticos diversos. O que existe em comum é a prioridade no atendimento dos objetivos organizacionais.

A imagem do psicólogo do trabalho como profissional de RH que atua de forma integrada e na dimensão decisória silencia o fato de que, no tempo presente, ainda a ação é isolada e executiva. No excerto 14, que transcrevo a seguir, o ‘E’ revela, por meio do emprego de modalizadores “mais” e “muitas vezes” “ainda”, a condição real da atuação do psicólogo na Organização privada:

*Malvezzi (1985) aponta que **o psicólogo da área de recursos humanos tem uma atuação mais técnica do que política, lidando diretamente com a produtividade e com o lucro. Ainda é uma área subordinada à Administração Geral, lidando com o funcionamento interno, e muitas vezes executando tarefas voltadas para questões burocráticas da organização.** (Excerto 14)*

O psicólogo que atua em RH tem seu modelo de atuação mais próximo da FD Manutenção que da FD Transformação. “Ainda” não se conseguiu fazer evoluir o modelo de atuação de uma FD para outra, de onde concluo ser essa a razão da consolidação da dêixis fundadora, a reverência do ‘E’ a voz de 1979, isto é, a repetição da dissertação de Malvezzi.

6.3.2 A Projeção do *Ethos* Conciliador

A projeção do *ethos* é delineada por meio dos indícios discursivos que estabelecem a inter-relação entre enunciador e enunciatário. “Além da persuasão por argumentos, a noção de *ethos* permite, de fato, refletir sobre o processo mais geral da adesão dos sujeitos a certa posição discursiva”, afirma Maingueneau (2005, p. 69). Ao projetar a imagem de si, o ‘E’ o faz a partir de um lugar, do seu posicionamento discursivo orientado pela FI, marcando a relação com um saber.

O tom da voz do ‘E’ é de conciliação com a imagem do psicólogo do trabalho inscrita na FD ‘Transformação’. O ‘E’ quer convencer o enunciatário que seu papel é de agente de mudanças quando projeta imaginariamente o enunciatário como sendo o professor-orientador. Este enunciatário é reconhecido pelo ‘E’ como alguém que comunga dos valores do saber da FD Transformação. O ‘E’ tem que apresentar-se convincentemente como fiador da imagem dominante instituída pelo campo acadêmico porque está constrangido pela cena de enunciação. Essa cena abrange os papéis, lugares, momentos, meios de suporte material, modo de circulação que atuam sobre o dizer, em correspondência com o gênero discursivo.

Quando o ‘E’ se projeta no espaço do “aqui” e no tempo do “agora” da enunciação, emprega o modalizador “dever” para demonstrar que conhecer o papel prescrito pelo campo acadêmico, conforme os excertos a seguir:

*Em suma, este profissional **deve** considerar a realidade sócio-histórica-cultural da organização, avaliando o contexto sob todas as suas vertentes, bem como responder pelos processos psicossociais da empresa à luz da cultura predominante nesta. (Excerto 1)*

*[...] muito além dessas funções que um psicólogo desempenha **deve-se** ter claro que “ele não é o profissional do ‘como fazer’, mas para que vai ser feito”. Por isso, ele **deve** estar em conjunto com outros profissionais decidindo, planejando e operando as intervenções nos processos organizacionais que definem o ambiente onde ocorre o trabalho e os sistemas de atividades. (Excerto 3)*

*Assim, o psicólogo organizacional **deve** estudar o trabalho humano, buscando entender como os homens transformam a natureza, como se organizam para produzir, e conseqüentemente o por que e como se comportam. (Excerto 6)*

*Malvezzi (1979), também fala nesse sentido, de que o psicólogo **não deve ir** até a organização com um saber pronto, mas **deve** com seus conhecimentos, apontar questões e as decisões deverão ser tomadas junto*

*com o grupo, com um objetivo comum. Ele **deve ser** um agente de mudanças, assim, ele **não é** um executor de tarefas, mas um interventor de um processo. Dessa forma, ele pode promover uma conscientização do trabalhador de sua condição. (Excerto 12)*

Considerando que está falando para o enunciatário direto do gênero discursivo, portanto, ao professor-orientador, o 'E' assume um tom prescritivo de especialista. Desse modo, procura mostrar sua adesão à imagem do psicólogo imanente à FD Transformação. Ao afirmar um modelo, implicitamente, projeta o modelo contrário que é da FD Manutenção, isto é, o daquele profissional que o avesso do discurso que deseja aderir. Estabeleço a seguir, o discurso outro inconfessável, para tanto, emprego o advérbio de negação adiante do modalizador "dever" apresentado nos excertos anteriores.

O outro modelo pressupõe o psicólogo do trabalho que:

- NÃO considera a realidade sócio-histórica-cultural da organização, NÃO avalia o contexto sob todas as suas vertentes, bem como NÃO responde pelos processos psicossociais da empresa à luz da cultura predominante nesta;
- NÃO tem clareza que "ele não é o profissional do 'como fazer', mas para que vai ser feito". Por isso, ele NÃO está em conjunto com outros profissionais decidindo, planejando e operando as intervenções nos processos organizacionais que definem o ambiente onde ocorre o trabalho e os sistemas de atividades;
- NÃO estuda o trabalho humano, NÃO entende como os homens transformam a natureza, como se organizam para produzir, e conseqüentemente o por que e como se comportam;
- TEM IDO até a organização com um saber pronto, NÃO TEM com seus conhecimentos, apontado questões e tomado decisões junto com o grupo, com um objetivo comum. Ele NÃO é um agente de mudanças, assim, ele é um executor de tarefas, não um interventor de um processo. Dessa forma, ele NÃO pode promover uma conscientização do trabalhador de sua condição.

É próprio da identidade se construir a partir do outro. Segundo Ciampa (1991, p. 59), "a identidade do outro reflete na minha e a minha na dele (afinal, *ele* só é meu pai porque *eu* sou filho dele)". A identidade de um personagem constitui a outra e vice-versa (o pai do filho e o filho do pai). Então, o ser-psicólogo inscrito na FD Transformação tem o seu outro como o da FD Manutenção.

Concluo que o 'E' quer conciliar sua imagem ao do psicólogo agente de transformação na situação de enunciação. Quando, na formação imaginária, o outro enunciatário é o supervisor de campo, portanto, no espaço enuncivo da Organização, projeta-se a imagem do psicólogo como profissional de RH, próximo

da ADM. Nessa condição, o 'E' está dividido entre aderir à imagem de "agente de transformação" e "profissional de RH", contudo busca projetar o *ethos* de conciliador.

O esforço de conciliação se retrata no excerto a seguir:

Dentro dessas circunstâncias, o profissional de RH, poderá atuar realizando recrutamento, seleção, treinamento, entre outras funções, mas o essencial é a consciência em realização e realidade de trabalho e a clareza em aonde se quer chegar. (Excerto 2)

Permanece a imagem do "profissional psicólogo de RH", desenvolvendo atividades tradicionais, até próximas da FD Manutenção, porém marca a distancia pelo emprego do operador argumentativo "mas" criando o efeito de sentido de oposição. Por conseguinte, denota o seu posicionamento discursivo referente à FD Transformação e evita a adesão aos sentidos de uma atuação predominantemente tecnicista.

É devido a este espaço discursivo de tensão entre a aproximação e o distanciamento que o 'E' manifesta, de forma recorrente, haver indefinição no papel do psicólogo do trabalho. Se o psicólogo é profissional de RH, o papel não está indefinido, visto que faz parte do *staff* e é responsável por determinadas práticas:

[...] Psicólogo Organizacional. Este profissional tem o campo de atuação ainda em definição, pois existem Psicólogos que atuam desde recrutamento e seleção até aqueles que estão trabalhando junto ao diretor da empresa, num estágio de hierarquia mais elevado no qual ele pode ter influência no todo da empresa como área de atuação, e não somente em apenas um setor. Portanto o espaço do Psicólogo dentro de uma organização vai depender de cada profissional, do quanto ele se envolve com o funcionamento da empresa. (Excerto 3)

O que identifico não é a indefinição do papel, mas a diversidade de ações praticadas pelos psicólogos. A diversidade, característica do campo discursivo da formação em Psicologia como vimos no capítulo três, também se apresenta nesta área. O que gera a tensão nesta diversidade são as filiações ideológicas que sustentam as práticas dos psicólogos do trabalho. Há um papel prescrito para o psicólogo em RH, todavia se revela inscrito da FD não considerada ideal no campo acadêmico.

Este embate entre FDs dos campos de trabalho e acadêmico se reflete em sentimentos de descaminho, retratado na indefinição do papel profissional, conforme relata o 'E':

*A psicologia organizacional é **uma prática relativamente recente**, mas tem sido uma das áreas de maior desenvolvimento na psicologia. No entanto, devido a este atual desenrolar desta área, **seus limites e fronteiras estão ainda pouco fixados** fazendo com que **os profissionais se sintam às vezes “perdidos”** quanto ao seu real papel na organização. (Excerto 4)*

A PTr não é “uma prática relativamente recente”, como exposto no capítulo três. Afinal, já se esperava ter estes limites e fronteiras muito bem definidos porque foi a primeira área de atuação do psicólogo a se instituir no país, mesmo antes da criação do curso de Psicologia. Mais uma vez, o ‘E’ afirma que “seus limites e fronteiras estão ainda pouco fixados” empregando os advérbios de tempo “ainda” e de intensidade “pouco”, indicativos de um grau superlativo analítico: “ainda pouco”. Concluo que sejam as filiações ideológicas em confronto na enunciação, que impedem o ‘E’ de afirmar o que realmente conhece o papel do psicólogo nas Organizações privadas.

O ‘E’ também se protege da adesão à FD Manutenção ao dizer da “controvérsia” que envolve a nomenclatura adotada pela área e arrola as denominações:

*O próprio nome que designa tal área é envolta de **controvérsias**, pois se fala de **Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho, Psicologia Industrial, de Pessoal**, entre outras. Daí estende-se para a atuação do psicólogo que adentram nesse campo de serviço que, **não tendo delimitado seus parâmetros**, trabalham de diferentes maneiras exercendo funções variadas, que vão desde seleção e recrutamento até cargos gerenciais. (Excerto 7)*

A “controvérsia” no sentido de polêmica e contestação não se configura. As denominações refletem os contextos históricos de evolução da área. Todas as denominações são pertinentes à matriz de pensamento funcionalista. As alianças históricas engendradas entre a Psicologia e a Indústria se refletem na nomenclatura, como exposto no capítulo três, numa Psicologia “substantivada”; o lugar nomeando a profissão. O ‘E’ mesmo reforça esta identidade da área ao reafirmar o lugar da *práxis*, a Organização privada.

A diversidade de nomenclatura e a (in)definição do papel são artifícios que o ‘E’ utiliza para iludir a si e ao enunciatário, justificando que o papel não evolui por estas razões. Na verdade, o ‘E’ não pode assumir que o papel do psicólogo do trabalho ainda está ligado à FD Manutenção e se opor ao enunciatário do campo acadêmico.

O 'E' chega a explicitar sua adesão à FD Transformação, porém nem sempre consegue manter o *ethos* conciliador:

*[...] enfoque da Psicologia do Trabalho onde passam a colocar a **saúde do trabalhador como principal objeto**, ao invés de analisar a suas aptidões para determinado trabalho. **Tentei** andar por estes campos da psicologia, uma Psicologia que tem como ponto central o estudo e a compreensão dos significados e manifestações do trabalho e suas conseqüências no psiquismo. (Excerto 5)*

Quando o 'E' expressa um dos temas que caracteriza a FD Transformação ("a saúde do trabalhador") e emprega o operador argumentativo ("ao invés de") para distanciar-se da FD Manutenção ("analisar aptidões para determinado trabalho") marca o seu posicionamento. Todavia, na condição de sujeito discursivo, de nem livre e nem assujeitado, o 'E' inscreve sua subjetividade ao empregar o verbo 'tentar' na primeira pessoa do singular "tentei". O 'E' revela que não é possível a conciliação total à FD Transformação.

Para Ciampa (1991, p. 61), é possível imaginar "as mais diversas combinações para configurar uma identidade como uma totalidade. Uma totalidade contraditória, múltipla e mutável, [...] sou uma unidade de contrários, sou uno na multiplicidade e na mudança". Psicólogo de RH, Industrial, de Pessoal, Agente de transformação. Quando comparece diante do campo acadêmico, o 'E' se apresenta como Agente de Transformação, quando "lá" na Organização é o profissional de RH. É a multiplicidade da unidade.

Entre a FD Transformação e a FD Manutenção não existe descontinuidade irreduzível: é "ilusão ou esquecimento" pensar que cada um tem em si uma origem de sentido. No enunciado a seguir, evidencia-se essa proximidade e a maneira como o 'E' é iludido:

*Quando pensamos no trabalho do psicólogo dentro de uma organização, evocamos a idéia deste profissional à frente da empresa, realizando recrutamento, seleção e promovendo treinamentos. Na verdade, esta é uma **visão estereotipada**, que limita muito a prática do psicólogo na organização. Entendemos que este profissional está capacitado a **adotar uma postura "emancipadora"** que deflagra **maior integração do trabalhador à sua tarefa** implementando mudanças benéficas que orientam sua ação para um melhor desempenho, tendo por base a ética profissional, o psicólogo dimensiona sua análise para **ir de encontro às reais necessidades dos gestores das organizações**. (Excerto 1)*

O 'E' inicia rejeitando a FD Manutenção, cujo pressuposto é a execução das tarefas de recrutamento, seleção e treinamento de pessoas para a empresa. Trata-se de tarefas que promovem o ajustamento do homem ao trabalho. Avalia esta atuação como uma visão estereotipada do papel profissional e, então, adere à FD Transformação. Contudo, defende uma "maior integração do trabalhador à sua tarefa", explicando que seu papel é o de "ir de encontro às reais necessidades dos gestores das organizações". Explicita-se aí a intercompreensão, uma vez que os sentidos não circulam do mesmo modo na enunciação; eles são contraditórios.

O 'E' acaba por projetar seu posicionamento discursivo na FD Manutenção, pois a "postura emancipadora" é concebida como "maior integração do trabalhador à sua tarefa", revelando a proximidade com o pressuposto de "selecionar o homem certo para o lugar certo". O 'E' quer projetar o *ethos* conciliador, porém não consegue mantê-lo porque tanto o psicólogo profissional de RH como o agente de mudanças pressupõem FDs diferentes, embora se originem da mesma matriz de pensamento funcionalista, por isso é possível iludir-se.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Questão de pontuação

Todo mundo aceita que ao homem
cabe pontuar a própria vida:
que viva em ponto de exclamação
(dizem: tem alma dionísica);

viva em ponto de interrogação
(foi filosofia, ora é poesia);
viva equilibrando-se entre vírgulas
e sem pontuação (na política):

o homem só não aceita do homem
que use a só pontuação fatal:
que use, na frase que ele vive
o inevitável ponto final.
(MELO NETO, 1997, p. 274)

Para se conhecer o homem é preciso compreender-se os significados dados por ele, na relação com outrem, aos diversos produtos ou eventos sociais e, para que isto aconteça, é fundamental estudar a linguagem. A língua é um fenômeno social, cultural e histórico, por conseguinte, depende das condições de produção. As condições de produção determinam a posição dos sujeitos e os posicionamentos discursivos. O 'E' ocupa a posição institucional de graduando, lugar de onde ele fala com o Outro, o professor-orientador, quando na enunciação e para o supervisor de campo, no tempo enuncivo.

No campo acadêmico, o 'E' é submetido ao gênero discursivo relatório de estágio e toma parte nele a FT que tem como característica principal o emprego do discurso reportado, na qual muitas vozes aparecem representadas e servindo para estabelecer uma profusa relação interlocutória. Esta relação é tecida na linguagem por uma multidão de fios ideológicos que representam a trama das relações sociais, culturais e históricas.

A adesão a certos “fios ideológicos” revela o posicionamento discursivo daquele que enuncia, ou seja, a sanção de sua identidade discursiva. Ao defender ou repudiar uma ou outra FD, o ‘E’ indica sua filiação ideológica. O espaço discursivo do ‘E’ é marcado pela tensão configurada por um campo de forças produzido no confronto ideológico dos modelos econômicos de cunho marxista e capitalista.

No campo acadêmico, as críticas à PTr são ferrenhas, uma vez que é vista como instrumento de adaptação do trabalhador às condições exploratórias impostas pelo modo de produção capitalista. As críticas caracterizam a voz da matriz do pensamento crítico, portanto, ligada à FI marxista. Esta voz constitui um já-dito na memória discursiva da área de PTr e sobre a qual o ‘E’ anuncia e silencia, argumentando de modo opositivo.

O próprio enunciado e o modo pelo qual o ‘E’ se inscreve no tempo e no espaço de seu enunciatário, bem como todas as determinações semânticas e sintáticas contribuem para a construção da identidade discursiva. Ao enunciar um discurso, o ser humano constitui-se em sujeito de um discurso próprio, ao qual, paradoxalmente, ao mesmo tempo, se assujeita e em cuja enunciação se sente livre. Desse modo, ao enunciar, se submete às regras do gênero discursivo e à situação de enunciação, porém, há espaço para inscrição da subjetividade, isto é, pressente-se a sua presença.

O campo do trabalho é caracterizado pelo ‘E’ como da Organização privada e onde, predominantemente, se realiza o estágio de PTr. É neste espaço enuncivo dominado pelos pressupostos capitalistas que o ‘E’ projeta dois modelos de atuação profissional. Os modelos são construídos a partir do discurso do outro, neste caso, do discurso reportado de Malvezzi datado de 1979, dando forma a dêixis fundadora. Cada modelo de atuação foi delineado a partir de seis temas: visão de ser humano, objetivo da ação, modo de ação, foco do trabalho, centralidade do discurso, matriz de pensamento. Do paralelo estabelecido entre os modelos, se configuraram duas FDs: a FD Manutenção e a FD Transformação.

Meu ponto de partida como pesquisadora foi a hipótese de que a FD Manutenção estaria correlacionada aos pressupostos capitalistas e a FD Transformação aos princípios marxistas, até porque é forte a adesão à matriz de pensamento crítico no campo acadêmico. Contudo, isto não se confirmou, porque os modelos de atuação tratam do espaço da Organização privada, logo, capitalista. A

matriz de pensamento crítico constitui o avesso do discurso capitalista; o seu antidiscurso.

A FD Manutenção diz respeito ao trabalho do psicólogo centralizado nos princípios da psicometria, com ênfase no uso dos instrumentos e técnicas para medir habilidades do ser humano e “encaixá-lo” no cargo onde poderá incrementar mais a produção em quantidade e em rapidez. A FD Transformação propõe que o psicólogo seja um “agente de transformação”, para o que deve ampliar o leque de suas ações compreendendo as variáveis organizacionais que estão influenciando o desempenho do trabalhador. O que concluo é que ambas fazem suas ações convergirem para a consecução, pelo menos prioritariamente, quanto aos objetivos da Organização.

A matriz de pensamento funcionalista fundamenta as duas FDs havendo um desdobramento: de um lado, a FD Manutenção tem origem na matriz funcionalista da qual a visão é sistêmica e mecanicista; de outro, a FD Transformação cuja visão é voltada para os processos e é relacional. A atuação orientada pela primeira FD contempla a tarefa de “selecionar o homem certo para o lugar certo” e a segunda, prefere observar como a organização do trabalho afeta a saúde do trabalhador.

O ‘E’ tem diante de si dois modelos de atuação que mantêm entre si uma relação polêmica: a qual modelo irá aderir configurando seu posicionamento enunciativo? Esta interrogação corresponde à pergunta norteadora da pesquisa: “De que maneira o enunciador-graduando constrói o discurso identitário acerca do papel do psicólogo do trabalho, considerando que esta área de atuação se caracteriza como um espaço discursivo de constante tensão gerada do confronto entre formações ideológicas, aparentemente inconciliáveis?”, conforme consta no capítulo primeiro desta pesquisa.

Já afirmei que parte da hipótese que formulei inicialmente a de que, “o espaço discursivo que caracteriza a PTr se constitui num campo de relações de forças antagônicas, onde o enunciador-graduando projeta em seu discurso o *ethos* conciliador aderindo à formação ideológica crítica marcadamente do campo acadêmico”, não se confirmou. A área se localiza sim como campo de tensão, a matriz de pensamento crítico toma parte na rede interdiscursiva, porém, a polêmica se estabelece entre duas FDs da matriz funcionalista. O ‘E’ emprega recursos linguísticos para mostrar-se distante da FD Manutenção e próximo da FD

Transformação. As FDs revelam-se parcialmente antagônicas porque pressupõem modelos de atuação distintos, todavia, ambas convergem para a satisfação dos interesses da Organização privada.

Identifico que o 'E' projeta duas imagens representativas de si: como profissional de RH e a outra de agente de transformação. Na projeção do *ethos*, o tom é de conciliador entre as imagens destacadas. No tempo e no espaço enuncivo, o 'E' se coloca como profissional de RH porque fala com o enunciatário supervisor de campo. Na situação da enunciação, repõe o enunciatário professor-orientador se aproximando da imagem do psicólogo agente de transformação. As condições de produção impostas sobre o estágio e o gênero discursivo empregado explicam as pressões sobre o posicionamento do 'E' que o constrange a harmonizar as imagens para conseguir a adesão dos enunciatários. Contudo, nem sempre o 'E' mantém o tom conciliador entre a imagem do profissional de RH e o agente de transformação porque ainda não se conseguiu vivenciar o modelo de atuação, ligado à FD Transformação. Esta minha conclusão se deve à repetição do discurso reportado de Malvezzi (1979), que representa o eterno retorno ao modelo ideal de atuação do psicólogo do trabalho na Organização privada, bem como ao sentimento de indefinição reiterado pelo 'E'.

Quando se trata do psicólogo profissional de RH as atividades são de recrutamento-seleção-treinamento, muito próximas da FD Manutenção. Como agente de transformação, o 'E' manifesta não ter clareza sobre as ações possíveis ou se ilude com a proximidade da FD Transformação e reproduz as atividades de RH racionalizando inconscientemente que devem ser feitas com "consciência". Concluo que, embora o 'E' tente conciliar as imagens representativas de si, como psicólogos do trabalho, se revela dividido entre o modelo possível e o modelo ideal. Haja vista a caracterização apresentada no quadro 10 do capítulo cinco, dos locais dos estágios desta pesquisa, com atividades que se centralizam em práticas tradicionais de RH, denotando localizar-se mais próximo da FD Manutenção.

Uma contribuição relevante da AD para o ensino da PTr está em afirmar que não existe sujeito sem ideologia e que ela é materializada nas práticas de linguagem. A instituição acadêmica, com a proposta curricular e práticas de ensino como os estágios, não são neutros, mas, pelo contrário, estão fundados em pressupostos ideológicos e fornecem elementos para a construção identitária do profissional. A comunidade acadêmica produz seus próprios gêneros discursivos e,

por meio deles, como o relatório de estágio, reconhece a legitimidade das autoridades de conhecimento por meio do discurso reportado. Neste sentido, o 'E' que dela faz parte busca apresentar-se como porta-voz competente da FD dominante no campo acadêmico.

Os sentidos do discurso se constroem historicamente nas interações sociais e, portanto, os parceiros comunicacionais envolvidos numa dada situação mobilizam diferentes sentidos porque se inscrevem em determinados lugares que sustentam posicionamentos convergentes ou antagônicos, de alianças ou de confrontos. É por isso que, no espaço discursivo do "lá", no campo de trabalho da Organização privada, o papel possível do psicólogo do trabalho se aproxime tanto da ADM e da imagem do profissional de RH. Estar no território do Outro implica, se não em total adesão aos valores defendidos por quem ocupa aquele lugar, uma proximidade incômoda, mas real.

Minha tese consistiu em dizer que a construção da identidade discursiva está inexoravelmente ligada à presença do discurso do outro e do discurso Outro. Trata-se do outro como discurso reportado da autoridade acadêmica e o Outro como matriz de pensamento, como modelo de atuação, como representação imaginária de si como profissional. Desse modo, falar de si é, contraditoriamente, falar do que se põe à distancia e se rejeita, como ainda do que se põe perto e se deseja.

A construção da identidade do graduando em PTr se dá no entremeio do jogo de proximidade e distanciamento das FDs Manutenção e Transformação; na realidade do setor de RH na Organização privada, predominantemente caracterizado por atividades executivas de adaptação do ser humano ao trabalho movido pela ilusão de ser agente de transformação.

Diante das análises apresentadas, esta pesquisa contribui para ações prospectivas em relação à formação acadêmica no sentido de refletir sobre:

- 1) Qual profissional de PTr se deseja formar?
- 2) Quais outros lugares poderão ser o campo de atuação do psicólogo do trabalho?
- 3) Por que, efetivamente, não conseguimos passar do discurso de agente de transformação para a prática?
- 4) Por que esse conhecimento e não outro? Que interesses orientam as escolhas? Por que uma formação acadêmica divida por áreas de atuação?

5) Como resignificar o trabalho do psicólogo frente à reestruturação produtiva em curso no mundo?

6) Por que razão se privilegia determinado tipo de identidade em detrimento de outra? Qual a nova identidade que está ou poderá vir a estar em construção para a formação do psicólogo do trabalho?

Estas reflexões, a título do “inevitável ponto final”, podem conduzir à elaboração de outros modelos de formação acadêmica e de atuação profissional compreendendo que o novo se faz a partir do que já existe, na relação de proximidade e distanciamento do Outro na construção da identidade discursiva.

REFERÊNCIAS

ALBORNOS, Suzana. **O que é trabalho**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2000. (Coleção Primeiros Passos 171)

ALTHUSSER, Louis. **Aparelhos ideológicos de Estado**: nota sobre os aparelhos ideológicos de Estado. 10. ed. Rio de Janeiro: Graal, 2007.

AMOSSY, Ruth. O ethos na intersecção das disciplinas: retórica, pragmática, sociologia dos campos. In: _____. (Org.). **Imagens de si no discurso**: a construção do ethos. São Paulo: Contexto, 2005. p. 119-144.

ANDRADE, Angela Nobre de. Defrontando-se com a angústia na processualidade do psicológico: um estudo genealógico da formação do psicólogo. **Psico**, Porto Alegre, v.28, n.1, p. 35-62, jan./jun. 1997.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, Campinas, v.25, n.87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

AUTHIER-REVUZ, Jacqueline. **Entre a transparência e a opacidade**: um estudo enunciativo do sentido. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

_____. **Palavras incertas**: as não-coincidências do dizer. Campinas, SP: UNICAMP, 1998.

BAKHTIN, Mikhail. **Marxismo e filosofia da linguagem**. São Paulo: Hucitec, 2004.

_____. **Estética da criação verbal**. 4. ed. 2. tiragem. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

BARBOSA, Wilmar do Valle. O materialismo histórico. In: REZENDE, Antonio. **Curso de filosofia**. Rio de Janeiro: Zahar, 2002. p. 173-195.

BARROS, Diana Luz Pessoa de. **Teoria semiótica do texto**. 4. ed. São Paulo: Ática, 2005.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia organizacional e do trabalho: que resposta estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? In: YAMAMOTO, Oswaldo H.; GOUVEIA, Valdiney Veloso (Org.). **Construindo a psicologia brasileira**: desafios da ciência e prática psicológica. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 139-166.

_____. A psicologia no contexto das organizações: tendências inovadoras no espaço de atuação do psicólogo. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo brasileiro**: construção de novos espaços. 2. ed. Campinas, SP: Alínea, 2005. p. 135-204.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; ACHCAR, Rosemary. Dinâmica profissional e formação do psicólogo: uma perspectiva de integração. In: ACHCAR, Rosemary (Coord.) **Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios da formação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994. p. 245-272.

BERNARDES, Jefferson de Souza. **O debate atual sobre a formação em psicologia no Brasil: permanências, rupturas e cooptações nas políticas educacionais**. 2004. 197 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2004.

BOCK, Ana Maria Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes T.. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Portugal: Porto, 1994.

BOTOMÉ, Silvio Paulo. Em busca de perspectivas para a psicologia como área de atuação e como campo profissional. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem é o psicólogo brasileiro?** São Paulo: Edicon, 1988. p. 273-297.

BRAIT, Beth. Interação, gênero e estilo. In: PRETI, Dino (Org.) **Interação na fala e na escrita**. São Paulo: Humanitas, 2002. p. 25-157.

BRAIT, Beth; MELO, Rosineide de. Enunciado/enunciado concreto/enunciação. In: BRAIT, Beth (Org.). **Bakhtin: conceitos-chave**. São Paulo: Contexto, 2005. p. 61-78.

BRANCO, Maria Teresa Castelo. Que profissional que queremos formar? **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, ano 18, n.3, p. 28-35, 1998.

BRANDÃO, Helena H. Nagamine. **Introdução à análise do discurso**. 2. ed. Campinas, SP: UNICAMP, 2004.

_____. **Subjetividade, argumentação, polifonia**. A propaganda da Petrobrás. São Paulo: UNESP, 1998.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. A degradação do trabalho no século XX. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

BRUNELLI, Anna Flora. Sobre a noção de *ethos* discursivo. **Letras & Letras**, Uberlândia, v.2, n.22, p. 197-204, jul./dez. 2006.

BURIOLLA, Marta A. Feiten. **O estágio supervisionado**. São Paulo: Cortez, 1995.

CARDOSO, Silvia Helena Barbi. **Discurso e ensino**. Belo Horizonte: Autêntica, 1999.

CARVALHO, Elma Júlia Gonçalves de. Reestruturação produtiva, reforma administrativa do estado e gestão da educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v.30, n.109, p. 1139-1166, set./dez. 2009.

CASTRO, Eliana de Moura. **Psicanálise e linguagem**. 2. ed. São Paulo: Ática, 1992.

CATANI, Afrânio Mendes; OLIVEIRA, João Ferreira de; DOURADO, Luiz Fernandes. Política educacional, mudanças no mundo do trabalho e reforma curricular dos cursos de graduação no Brasil. **Educação & Sociedade**, Campinas, ano XXII, n. 75, p. 67-83, ago. 2001.

CESAROTTO, Oscar; LEITE, Márcio Peter de Souza. **O que é psicanálise**. 4. ed. São Paulo: Brasiliense, 1989. (Coleção Primeiros Passos 133)

CHANLAT, Jean-François. Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: DAVEL, Eduardo; VASCONCELOS, João (Org.). **“Recursos humanos” e subjetividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1996. p. 118-128.

CHANLAT, Jean-François. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: _____. (Coord.) **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1993. v.1, p. 21-45.

CHANLAT, Alain; BEDARD, Renné. Palavras: a ferramenta do executivo. In: CHANLAT, Jean-François (Coord.) **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1993. v.1, p. 125-148.

CHARAUDEAU, Patrick; MAINGUENEAU, Dominique. **Dicionário de análise do discurso**. São Paulo: Contexto, 2004.

CHAUÍ, Marilena de Souza. **O que é ideologia**. 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 1982.

CHAVES, Adriana Paula. **Manifestações da língua falada em narrativas escolares**. 2002. (?) f. Dissertação (Mestrado em Lingüística e Língua Portuguesa) – Universidade Estadual Paulista de Araraquara, Araraquara, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel de recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHNAIDERMAN, Miriam. Língua(s) – linguagem(ns) – identidade(s) – movimento(s): uma abordagem psicanalítica. In: SIGNORINI, Inês (Org.). **Língua(gem) e identidade: elementos para uma discussão no campo aplicado**. Campinas, SP: Mercado de Letras, 1998. p. 47-69.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

CIAMPA, Antonio da Costa. Identidade. In: LANE, Silvia T. M.; CODO, Wanderley (Org.). **Psicologia social: o homem em movimento**. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 1991. p. 58-75.

CODO, Wanderley. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: CODO, Wanderley (Org.). **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo: Autores Associados, 1997. p. 21-40.

_____. Relações de trabalho e transformação social. In: LANE, Silvia T. M.; CODO, Wanderley (Org.). **Psicologia social: o homem em movimento**. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 1991a. p. 136-151.

_____. O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o “lobo mau” em psicologia). In: LANE, Silvia T.M.; CODO, Wanderley (Org.). **Psicologia social: o homem em movimento**. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 1991b. p. 195-202.

CUNHA, Maria Isabel da; LEITE, Denise B.C. **Decisões pedagógicas e estruturas de poder na universidade**. Campinas, SP: Papirus, 1996.

DANTAS, Éder; SOUSA JUNIOR, Luiz de. **Na contracorrente: a política do governo Lula para a educação superior**. Disponível em: <http://www.anped.org.br/32ra/arquivos/trabalhos/GT11-5581.htm>>. Acesso em: 20 dez. 2010.

DE CERTEAU, Michel. **A invenção do cotidiano: as artes de fazer**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1990.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1981.

DUCROT, Oswald. **O dizer e o dito**. Campinas, SP: Pontes, 1987.

FÁVERO, Leonor Lopes; ANDRADE, Maria Lucia C.V.O.; AQUINO, Zilda G.O.. **Oralidade e escrita: perspectivas para o ensino da língua materna**. São Paulo: Cortez, 1999.

FERNANDES, Claudemar Alves. **Análise do discurso: reflexões introdutórias**. São Carlos: Claraluz, 2007.

FERNANDES, Luiz Carlos. A inscrição de subjetividades na tipologia discursiva do cotidiano. **Projeto de pesquisa**. Londrina: UEL/PROPG, 2006.

_____. **O olhar português sobre o Brasil recém-descoberto: procedimentos discursivos em relatos de cronistas europeus do século XVI**. 2000. 288 f. Tese (Doutorado em Linguística e Língua Portuguesa). Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” de Araraquara, Araraquara, 2000.

FERREIRA, Maria Cristina Leandro. Linguagem, ideologia e psicanálise. **Estudos da Língua(gem)**. Vitória da Conquista, n.1, p. 69-75, jun. 2005.

_____. Nas trilhas do discurso: a propósito de leitura, sentido e interpretação. In: ORLANDI, Eni Puccinelli (Org.). **A leitura e os leitores**. Campinas, SP: Pontes, 1998. p. 201-208.

FIGUEIREDO, Luís Cláudio. **Matrizes do pensamento psicológico**. 13. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

_____. **Revisitando as Psicologias.** Da epistemologia à ética das práticas e discursos psicológicos. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.

FIGUEIREDO, Marco Antônio C. Seleção e “inversão” da socialização do trabalho. Brasília, **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, n.1, p. 27, 1990.

FIORIN, José Luiz. **Linguagem e ideologia.** 8. ed. São Paulo: Ática, 2006.

_____. **As astúcias da enunciação:** as categorias de pessoa, espaço e tempo. 2. ed. 4. reimpressão, São Paulo: Ática, 2005.

FIORIN, José Luiz; SAVIOLI, Francisco Platão. **Para entender o texto:** leitura e redação. 16. ed. São Paulo: Ática, 2006.

FOUCAULT, Michel. **A arqueologia do saber.** 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.

FRANCO, Luiz Antonio de Carvalho. **A escola do trabalho e o trabalho da escola.** 3. ed. São Paulo: Cortez, Autores Associados, 1991. (Coleção Polêmicas do Nosso Tempo 22)

FREITAG, Bárbara. **Escola, estado e sociedade.** 4. ed. São Paulo: Moraes, 1980.

FREITAS, Sylvia Mara Pires de. **A psicologia no contexto do trabalho:** uma análise dos saberes e dos fazeres. 2002. (?) f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e da Personalidade) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

GENTILI, Pablo. Educar para o desemprego: a desintegração da promessa integradora. In: FRIGOTTO (Org.). **Educação e crise do trabalho:** perspectivas de final de século. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998. p. 76-99.

GERENCER, Pavel. Vida e obra de Taylor. In: TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 1995. p. 9-19.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, FGV, v.35, n.3, p. 20-29, mai./jun. 1995.

GOODSON, Ivor F. **Currículo:** teoria e história. 6. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

GOMES, William B. Pesquisa e prática em psicologia no Brasil. In: YAMAMOTO, Oswaldo H.; GOUVEIA, Valdiney V. (Org.). **Construindo a psicologia brasileira:** desafios da ciência e prática psicológica. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. p. 23-59.

GREGOLIN, Maria do Rosário. **Foucault e Pêcheux na análise do discurso: diálogos & duelos**. 3. ed. São Carlos, SP: Claraluz, 2007a.

_____. Apresentação: olhares oblíquos sobre o sentido do discurso. In: GREGOLIN, Maria do Rosário; BARONAS, Roberto (Org.). **Análise do discurso: as materialidades do sentido**. 3. ed. São Carlos, SP: Claraluz, 2007b. p. 5-16.

_____. Bakhtin, Foucault, Pêcheux. In: BRAIT, Beth (Org.). **Bakhtin: outros conceitos-chave**. São Paulo: Contexto, 2006.

GUARESCHI, Pedrinho A. Qualitativo versus qualitativo: uma falsa dicotomia. **Psico**, Porto Alegre, v.29, n.1, p. 165-174, jan./jun. 1998.

GUARESCHI, Pedrinho A.; GRISCI, Carmem Lúcia Lochins. **A fala do trabalhador**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1993.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. A identidade do psicólogo do trabalho em tempos de globalização. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.2, n.1, p. 8-52, 1999.

_____. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996.

HOFF, Miriam Schifferli. A proposta de diretrizes curriculares para os Cursos de Psicologia: uma perspectiva de avanços? **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, ano 19, n.3, p. 12-31, 1999.

HUISMAN, Denis. **Dicionário dos filósofos**. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

IEMA, Carlos Roberto. Um estudo teórico sobre a formação do psicólogo organizacional no Brasil. **Psicologia: teoria e prática**, São Paulo, v.1, n.1, p. 31-41, 1999.

KINCHELOE, Joe L.; McLAREN, Peter. Repensando a teoria crítica e a pesquisa qualitativa. In: DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. (Org.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teoria e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 281-313.

KUDE, Vera Maria Moreira. Como se faz um projeto de pesquisa qualitativa em psicologia. **PSICO**, Porto Alegre, v.28, n.1, p. 9-34, jan./jun. 1997.

KUENZER, Acácia Zeneida. Desafios teórico-metodológicos da relação trabalho-educação e o papel social da escola. In: FRIGOTTO, Gaudêncio (Org.). **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998. p. 55-75.

KRUMM, Diane. **Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial/organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

LANER, Aline dos Santos. **Psicologia e trabalho na história: da apropriação do tempo à busca da felicidade.** Ijuí, RS: UNIJUI, 2005.

LAZZAROTTO, Gislei D.R.; GRISCI, Carmem L. Iochins; CRUZ, Valéria A. Flores. O trabalho que sujeita e o sujeito do trabalho. **Psico**, Porto Alegre, v.25, n.2, p. 151-163, jul./dez. 1994.

LE GOFF, Jacques. **História e memória.** 4. ed. Campinas, SP: UNICAMP, 1996.

LIBÂNEO, José Carlos. **Didática.** São Paulo: Cortez, 1994.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E.D.A.. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 1986.

MACHADO, Ana Maria Netto. A relação entre autoria e a orientação no processo de elaboração de tese e dissertações. In: BIANCHETTI, Lucídio; MACHADO, Ana Maria Netto (Org.). **A bússola do escrever: desafios e estratégias na orientação e escritas de teses e dissertações.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2006. p. 45-66.

MACIEL, Regina Heloisa. Formação profissional do psicólogo. In: 2º Encontro de psicologia e trabalho. **Anais...** São Paulo: Conselho Regional de Psicologia-06, 1992. p. 18-61.

MAINGUENEAU, Dominique. **Cenas da enunciação.** São Paulo: Parábola, 2008.

_____. **Gênese dos discursos.** Curitiba: Criar, 2005a.

_____. Ethos, cenografia, incorporação. In: AMOSSY, Ruth (Org.). **Imagens de si no discurso: a construção do ethos.** São Paulo: Contexto, 2005b. p. 29-87.

_____. **Análise de textos de comunicação.** São Paulo: Cortez, 2001.

_____. **Novas tendências em análise do discurso.** 3. ed. Campinas, SP: UNICAMP, 1997.

MALVEZZI, Sigmar. **O papel dos psicólogos profissionais de recursos humanos.** (Um estudo na grande São Paulo). 1979. 133 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1979.

_____. Psicologia organizacional da administração científica à globalização: uma história de desafios. In: MACHADO, C. **Fronteiras da Psicologia.** Portugal: Universidade de Évora, 2000. v.2, p. 313-326.

MANUAL de Integração de Estagiários. Londrina: UEL/CCB, 1992.

MARCUSCHI, Luiz Antônio. **Da fala a escrita: atividade de retextualização.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985. v.1, tomo 1. (Os Economistas)

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã (Feuerbach)**. 6. ed. São Paulo: Hucitec, 1987.

MASSIMI, Marina. **História da psicologia no Brasil do século XX**. São Paulo: EPU, 2004.

_____; GUEDES, Maria do Carmo. **História da psicologia no Brasil: novos estudos**. São Paulo: Cortez, 2004.

MAZER, Sheila Maria; MELO-SILVA, Lucy Leal. Identidade profissional do psicólogo: uma revisão da produção científica no Brasil. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, ano 30, n.2, p. 276-295, 2010.

MAZZOTTI-ALVES, Alda Judith. A “revisão da bibliografia” em teses e dissertações: meus tipos inesquecíveis – o retorno. In: BIANCHETTI, Lucídio; MACHADO, Ana Maria Netto (Org.). **A bússola do escrever: desafios e estratégias na orientação e escritas de teses e dissertações**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2006. p. 25-41.

MELO NETO, João Cabral de. **A educação pela pedra e depois**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1997.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: _____. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010. p. 9-29.

MORGAN, Gareth. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. **RAE**, São Paulo, FGV, v.45, n.1, p. 58-71, jan./mar. 2005.

_____. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MÜLLER, Mary Stela; CORNELSEN, Julce Mary. **Normas e padrões para teses, dissertações e monografias**. 6. ed. Londrina: EDUEL, 2007.

MUSSALIM, Fernanda. Análise do discurso. In: MUSSALIM, Fernanda; BENTES, Anna Christina (Org.). **Introdução à lingüística: domínios e fronteiras**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2004. v. 2, p. 101-142.

NISKIER, Arnaldo. **Educação, estágio e trabalho**. São Paulo: Integrare, 2006.

NOSELLA, Paolo. A escola brasileira no final de século: um balanço. In: FRIGOTTO (Org.). **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998. p. 166- 188.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Ática, 2006. (Série Princípios 93)

ORLANDI, Eni Puccinelli. **Análise do discurso: princípios e procedimentos**. 6. ed. Campinas, SP: Pontes, 2005.

_____. Identidade lingüística escolar. In: SIGNORINI, Inês (Org.). **Língua(gem) e identidade: elementos para uma discussão no campo aplicado**. Campinas, SP: Mercado de Letras, 1998. p. 231-264.

_____. **As formas do silêncio: no movimento dos sentidos**. Campinas, SP: UNICAMP, 1995.

_____. **Discurso fundador**. Campinas, SP: Pontes, 1993.

_____. **Vozes e contrastes: discurso na cidade e no campo**. São Paulo: Cortez, 1989.

PÊCHEUX, Michel. **Semântica do acontecimento: uma crítica afirmação do óbvio**. 3. ed. Campinas, SP: UNICAMP, 1997.

PÊCHEUX, Michel. Análise automática do discurso (AAD-96). In: GADET, Françoise; HAK, Tony. (Org.). **Por uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux**. Campinas, SP: EDUNICAMP, 1990a. p. 61-105.

_____. A análise de discurso: três épocas (1983). In: GADET, Françoise; HAK, Tony. (Org.). **Por uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux**. Campinas, SP: EDUNICAMP, 1990b. p. 311-318.

PÊCHEUX, Michel; FUCHS, Catherine. A propósito da análise automática do discurso: atualização e perspectivas (1975). In: GADET, Françoise; HAK, Tony. (Org.). **Por uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux**. Campinas, SP: EDUNICAMP, 1990. p. 163-252.

PESSOTTI, Isaías. Dados para uma história da psicologia no Brasil. In: ANTUNES, Mitsuko Aparecida Makino (Org.). **História da psicologia no Brasil: primeiros ensaios**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2004. p. 209-227.

POSSENTI, Sírio. **Os limites do discurso: ensaios sobre discurso e sujeito**. 2. ed. Curitiba, PR: Criar, 2004.

PRILLELTENSKY, Isaac. **The moral and politics of psychological discourse and the status quo**. Tradução de Fábio de Oliveira. New York: State University of New York Press, 1994.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

RICOEUR, Paul. **Interpretação e ideologias**. 4. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1990.

RODRIGUES, Ângela C. Souza. Língua falada e língua escrita. In: PRETI, Dino (Org.) **Análise de textos orais**. 5. ed. São Paulo: Humanitas – FFCH-USP, 2001. p. 15-37.

RODRIGUES, Rosângela Hammes. Os gêneros do discurso na perspectiva dialógica da linguagem: a abordagem de Bakhtin. In: MEURER, J.L.; BONINI, Adair; MOTTA-ROTH, Désirée (Org.). **Gêneros: teorias, métodos e debates**. São Paulo: Parábola, 2005. p. 152-183.

RODRIGUES, Rosângela Rocio Jarros. **Avaliação – o reflexo da formação acadêmica do psicólogo organizacional: um estudo de caso**. 1997. 154 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual Paulista em Marília, Marília, 1997.

_____. Psicologia organizacional e do trabalho: a trajetória histórica através das práticas de estágio curricular. **Relatório de pesquisa**. Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2007.

RODRIGUÉZ, Carolina. Sentido, interpretação e história. In: ORLANDI, Eni Puccinelli (Org.). **A leitura e os leitores**. Campinas, SP: Pontes, 1998. p. 47-58.

ROUDINESCO, Elisabeth; PLON, Michel. **Dicionário de psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

SANT'ANA, Heloisa Helena Nunes. Psicologia 25 anos: 1972-1996. **Curso de Psicologia**. Londrina: UEL, 1996.

SANTOS, Marilda I. Coutinho. A experiência do estágio no ensino superior. In: LODI, Euvaldo (Org.). **Escola/Empresa: a qualificação pelo estágio**. Paraná: MEC/DAU, 1979. p. 71-80.

SAUSSURE, Ferdinand. **Curso de lingüística geral**. 16. ed. São Paulo: Cultrix, 1995.

SIGNORINI, Inês. Apresentação. In: _____. (Org.). **Gêneros catalisadores: letramento e formação do professor**. São Paulo: Parábola, 2006. p. 7-16.

SILVA, Tomaz Tadeu da. **Teorias do currículo: uma introdução crítica**. Portugal: Porto, 2000.

SILVA, Wagner Rodrigues; MELO, Lívia Chaves de. Relatório de estágio supervisionado como gênero discursivo mediador da formação do professor de língua materna. **Trabalho e Linguística Aplicada**, Campinas, v. 47, n.1, p. 131-149, jan./jun. 2008.

SOUZA, Solange Jobim e. **Infância e linguagem: Bakhtin, Vygotsky e Benjamin**. 5. ed. Campinas, SP: Papirus, 2000.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SPINK, Peter. Análise de documentos de domínio público. In: SPINK, Mary Jane (Org.) **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. São Paulo: Cortez, 1999. p. 123-151.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1994.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. PROGRAD – Pró-reitoria de Graduação. **Catálogo de cursos de graduação**. Londrina, 2008. Disponível em: <http://www.uel.br/prograd/catalogo_2008/cursos_graduacao.htm>. Acesso em: 11 fev. 2010.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Pioneira, 1999.

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, jul./set. 1972.

WOOD, Thomaz Jr. Teoria sistêmica avançada e a Terceira onda da qualidade. **Revista Politécnica**, São Paulo, USP, n. 211, p. 32-40, 1993.

_____. Fordismo, toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **RAE**. São Paulo, v.32, n.4, p. 6-18, set./out. 1992.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Inserção do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES- ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 466-491.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

_____. Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação. In: ACHCAR, Rosemary (Coord.) **Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios da formação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994. p. 81-156.

ANEXOS

ANEXO A

Excertos

EXCERTO 1

Fonte: MEZARI, Rosangela. **Uma experiência em treinamento numa empresa alimentícia de Londrina**. UEL: Londrina, 2000. 34 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

1. INTRODUÇÃO (p. 1-20)

[...]

Quando pensamos no trabalho do psicólogo dentro de uma organização, evocamos a idéia deste profissional à frente da empresa, realizando recrutamento, seleção e promovendo treinamentos. Na verdade, esta é uma visão estereotipada, que limita muito a prática do psicólogo na organização. Entendemos que este profissional está capacitado a adotar uma postura “emancipadora” que deflagra maior integração do trabalhador à sua tarefa implementando mudanças benéficas que orientam sua ação para um melhor desempenho, tendo por base a ética profissional, o psicólogo dimensiona sua análise para ir de encontro às reais necessidades dos gestores das organizações.

“O trabalho profissional do psicólogo deve ser definido em função das circunstâncias concretas da população a que deve atender (...) ele deve ajudar as pessoas a superarem sua identidade alienada, pessoal e social, ao transformar as condições opressivas do seu contexto”. (MARTIN-BARÓ, 1997, p.7)

O psicólogo profissional de RH desenvolve um trabalho de caráter interdisciplinar, uma vez que trabalha conjuntamente com gerentes e administradores, podendo assessorá-los e também participar de decisões pertinentes à atuação da psicologia enquanto integradora deste contexto, logo seu exercício não encontra-se isolado da organização.

Em suma, este profissional deve considerar a realidade sócio-histórica-cultural da organização, avaliando o contexto sob todas as suas vertentes, bem como responder pelos processos psicossociais da empresa à luz da cultura predominante nesta.

“Os psicólogos não encontram nas organizações, um campo de trabalho estruturado e definido, mas um campo em definições, e que tendeu a se definir, influenciado pelo trabalho dos próprios profissionais e pela evolução da tecnologia aplicada à administração”. (MALVEZZI, 1985, p.33)

Segundo o autor citado, a preocupação em adaptar o homem ao trabalho continua, porém *‘visa-se mudar contingências, mas ainda não se visa lidar com processos organizacionais’*, ou seja, o profissional de RH se defronta por vezes diante de questões delicadas que necessitam de intervenção imediata, mas deve-se atentar ao fato de que nem sempre é tarefa fácil intervir onde não se deseja modificação alguma, principalmente da parte dos superiores, que temem mudanças grandiosas onde podem perder o controle da estrutura organizacional como um todo.

Entretanto, o consultor organizacional tem condições de detectar as origens e dinâmica contextual na instituição, pois tem acesso direto aos centros de poder, mantendo contato com os líderes e diretores da empresa, no sentido de orientá-los com o fornecimento de uma outra visão empresarial, bem como delimitar uma ação futura com novos empreendimentos.

Segundo Codo (1994), o profissional lida com “motivação, seleção, treinamento, liderança, análise de desempenho, stress, fadiga, quociente de inteligência”, enfim, (...) *“Aqui, todo esforço consiste em transformar o indivíduo em instrumento de trabalho. O mais correto seria dizer transformar o trabalho em força de trabalho. E quando este indivíduo se mostra agressivo, é por estar desadaptado à estrutura da produção. O máximo de esforço que se observa é o seu encaminhamento para um psicólogo clínico ou para um psiquiatra, situado estrategicamente fora da fábrica...”*.

“Há psicólogos que se ocupam da vida além dos portões da fábrica, sem nunca perguntarem o que ocorre do outro lado, e há psicólogos, sitiados fábrica adentro, impotentes para olhar o mundo depois do fim da jornada de trabalho”. (CODO, 1994, p.52)

Atualmente, o conceito “treinamento”, [...]. (MEZARI, 2000, p. 17-18)

EXCERTO 2

Fonte: ÁVILA, Leda Cristina Marques; PEREIRA, Natali Frazão; PINTO, Renata Birches. **Uma proposta de educação permanente numa organização voltada à qualidade de vida, SPA, na região metropolitana de Londrina**. UEL: Londrina, 2002. 48 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

3.3 RECURSOS HUMANOS (p. 9- 13)

O setor de recursos Humanos é o setor da empresa responsável por tudo o que diz respeito, direta e ou indiretamente, ao contingente humano.

Segundo Gutierrez (1991, p.64), *“um órgão de Recursos Humanos pode assumir uma série de papéis na organização (...) da coleta de informação à decisão e ao controle, passando pela assessoria, co-decisão, autorização e execução. As várias áreas de atuações como recrutamento, seleção, treinamento, salários, sindicatos legislação trabalhista etc., aumentam ainda mais a complexidade e diversidade dos papéis vivenciados”*.

Desta forma, essa diversidade é freqüentemente acompanhada de uma indefinição de papéis, que pode vir a provocar conflitos entre o pessoal de linha e o staff de Recursos Humanos (RH). Por isso, é importante que a equipe de RH, tenha bem claro seu papel dentro da organização, seus objetivos, estratégias, planos e expectativas que a empresa tem em relação ao trabalho bem como consciência do que pode ser alcançado dentro desta realidade.

A prioridade para se desenvolver um trabalho de RH numa organização, é conhecer a realidade da mesma. Esse processo de conhecimento da realidade de trabalho é chamado de *diagnóstico*. A palavra *diagnóstico* vem do latim [...].

[...]

Assim, como se pode ver, o diagnóstico, o conhecimento da realidade é a base para se estruturar um trabalho emancipador em Psicologia Organizacional. As técnicas, e as formas de atuação vão depender e ser relativos às necessidades, objetivos e expectativas da organização.

Dentro dessas circunstâncias, o profissional de RH, poderá atuar realizando recrutamento, seleção, treinamento, entre outras funções, mas o essencial é a consciência em realização e realidade de trabalho e a clareza em aonde se quer chegar.

O recrutamento e a seleção são recursos que o psicólogo dispõe para se

chegar a determinado objetivo, mas não são restritamente os únicos. O chavão taylorista que assolou por muito tempo a psicologia organizacional que diz: “*seleção constitui na escolha do homem certo para o lugar certo*”; não consegue abarcar (sic) a multiplicidade da realidade. O que se pode ver é que não existe um profissional exatamente perfeito para desempenhar determinada função ou atender determinada necessidade da empresa. Através do recrutamento e seleção procura-se obter o mais próximo disso, porque se já existisse o profissional perfeito, não haveria necessidade do processo seguinte, que é o *treinamento*. [...] (ÁVILA; PEREIRA; PINTO, 2002, p. 9-12).

EXCERTO 3

Fonte: STEFANELO, Carla Vianna; FUKUMORI, Cristina; SALLES, Elisângela Henrietti; MARQUES, Juliana Maria Custódio. **Diagnóstico e intervenção em uma lavanderia industrial**. UEL: Londrina, 2003. 73 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

PARTE II: O PSICÓLOGO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES (p. 17- 20)

[...]

Quando surge esta preocupação com a saúde mental do trabalhador vê-se a necessidade um profissional desta área junto a empresa, a profissão do Psicólogo Organizacional. Este profissional tem o campo de atuação ainda em definição, pois existem Psicólogos que atuam desde recrutamento e seleção até aqueles que estão trabalhando junto ao diretor da empresa, num estágio de hierarquia mais elevado no qual ele pode ter influência no todo da empresa como área de atuação, e não somente em apenas um setor. Portanto o espaço do Psicólogo dentro de uma organização vai depender de cada profissional, do quanto ele se envolve com o funcionamento da empresa.

Malvezzi (1979) através de observações pessoais (em mais de 10 anos de atuação profissional), pôde concluir que a função do Psicólogo dentro de uma organização ainda não está bem definida, ou seja, os profissionais que estão dentro da empresa assumem papéis dos mais variados, desta forma pode-se encontrar estes profissionais trabalhando nos dois extremos de uma organização, no nível mais baixo como simples aplicadores de PMK, estando totalmente isolado das outras áreas da empresa, ou no mais elevado, trabalhando como assessores da

presidência. As atividades mais encontradas entre psicólogos dentro das organizações são: Funções Gerenciais (para psicólogos especializados), Seleção de Pessoal, Pesquisas Ergonômicas, Treinamento, Consultoria, Preservação dos Recursos Humanos e também desenvolvendo Pesquisas e Projetos para Melhorar a Qualidade do Ambiente de Trabalho. No Brasil a função deste profissional está sendo mais delineado pela atuação em Recrutamento e Seleção (não deixando de existir outras funções). Em atividades como Avaliação de Desempenho e Treinamento de Pessoal o Psicólogo disputa com outros profissionais que também trabalham junto ao setor de recursos Humanos.

Com a tecnologia aplicada à área de Administração de Recursos Humanos, viu-se a necessidade de um trabalho conjunto desta com a Psicologia (ciência que estuda o homem em suas habilidades pessoais e comportamentos em suas relações interpessoais). E no decorrer destes anos de atuação conjunta é possível perceber a evolução deste trabalho no que diz respeito a sua aplicabilidade, pois no início o psicólogo tinha como preocupação maior “selecionar o homem certo para o lugar certo”, ou seja, através de análise de cargo poder escolher o trabalhador que tivesse características de personalidade adequadas para que pudesse ter um ajustamento do trabalhador com o seu trabalho. O psicólogo num papel totalmente isolado da organização, atende a uma **demandado do presidente** da empresa e não a um **necessidade da empresa**, pois ao fazer a sua atuação em seleção de pessoal, por exemplo, busca ajustar o sistema de produção e não se preocupava com o trabalhador em si.

[...]

Assim como diz MALVEZZI (1979), muito além dessas funções que um psicólogo desempenha deve-se ter claro que “ele não é o profissional do ‘como fazer’, mas para que vai ser feito”. Por isso, ele deve estar em conjunto com outros profissionais decidindo, planejando e operando as intervenções nos processos organizacionais que definem o ambiente onde ocorre o trabalho e os sistemas de atividades.

(...) Ele deve reagir não como técnico, mas, como membro de um grupo com o qual partilha um objetivo comum. Ele não deve raciocinar como se as relações sociais fossem uma função de variáveis individuais e sociais, mas em função de relações interpessoais de uma organização, ligadas à textura de causas do ambiente organizacional (MALVEZZI, 1979, p.40)

[...]. (STEFANELO; FUKUMORI; SALLES, 2003, p. 17-20)

EXCERTO 4

Fonte: OLIVEIRA, Lissandra Cosentino T. de; CASTRO, Tatiane Carvalho. **Relatório final em psicologia organizacional**. UEL: Londrina, 2003. 21 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

INTRODUÇÃO (p. 1- 6)

A psicologia organizacional é uma prática relativamente recente, mas tem sido uma das áreas de maior desenvolvimento na psicologia. No entanto, devido a este atual desenrolar desta área, seus limites e fronteiras estão ainda pouco fixados fazendo com que os profissionais se sintam às vezes “perdidos” quanto ao seu real papel na organização. Segundo MALVEZZI (1979), até mesmo a nomenclatura desta área ainda é ambígua (“Psicologia Ocupacional”, “Psicologia Industrial”, “Psicologia de Pessoal” e outros).

Ainda hoje, ao se observar o trabalho de psicólogos em empresas, encontra-se uma grande variedade de atividade. MALVEZZI coloca que a seleção e o recrutamento de pessoal são as atividades mais freqüentemente realizadas por psicólogos, sendo que nas demais, estas muitas vezes são substituídos por outros profissionais, seja por falta de verba da empresa para contratação de um psicólogo, ou até mesmo, por falta de experiência deste na realização destas atividades.

“O que é mais provável estar acontecendo e que explica essa diversidade de atividades é a evolução do campo de trabalho, em conjunto com o profissional. Os psicólogos não encontram nas organizações, um campo de trabalho estruturado e definido, mas um campo em definições, e que tendeu a se definir, influenciado pelo trabalho dos próprios profissionais e pela evolução da tecnologia aplicada à administração” (MALVEZZI; p.2; 1979).

O papel do psicólogo então, passou por vários períodos em sua evolução. Em um primeiro momento, o foco deste profissional era a relação homem-função, ou seja o psicólogo trabalhava para que o homem se adaptasse ao seu trabalho da melhor forma possível, sempre visando a produtividade. Para isto, o profissional de psicologia fazia bastante uso de testes padronizados, cursos para melhora de desempenho, isto é, o trabalho se configurava como algo técnico.

Outro momento foi quando passou-se a considerar as variáveis organizacionais como influentes na adaptação do homem ao trabalho. Atividades como dinâmicas de grupo para efetuar mudanças no clima da organização, estudos

sobre a motivação e sobre variáveis ambientais caracterizam este período.

Já atualmente, a psicologia enxerga a organização e seus indivíduos como um todo, ou seja, qualquer mudança ou intervenção em uma das partes influencia todo o conjunto. Enfatiza-se o trabalho interdisciplinar, do psicólogo com os administradores e outros profissionais envolvidos no trabalho empresarial. De acordo com MALVEZZI, neste período o psicólogo passa a ser um interventor em um processo.

A análise do clima organizacional [...]. (OLIVEIRA; CASTRO, 2003, p. 1-2)

EXCERTO 5

Fonte: GOULART, Rubens. **Relatório de estágio em psicologia do trabalho**. UEL: Londrina, 2003. 15 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

INTRODUÇÃO (p. 1- 7)

A psicologia do trabalho, a princípio, veiculou suas práticas dentro de uma lógica de adaptação, onde resumia-se aos “recursos humanos” e a busca do melhor trabalhador, aquele que produzisse um melhor resultado, que gerasse mais lucros para a empresa. Utilizava seu saber dentro da lógica capitalista, preocupada não com o sofrimento do trabalhador, mas sim a capacidade ou incapacidade de produzir.

Aqui eu pretendi abandonar a os referenciais da “Psicologia Industrial”, que como herdeira das relações humanas da administração,

se preocupava com questões como: como fazer para que os subordinados trabalhem (motivação), como fazer para que os chefes e supervisores tornem seus subordinados mais produtivos (liderança) e como divulgar as informações e decisões tomadas pela cúpula para evitarem-se distorções e resistência (comunicação). (Sampaio, 1994)

Na década de oitenta há uma modificação no enfoque da Psicologia do Trabalho onde passam a colocar a saúde do trabalhador como principal objeto, ao invés de analisar a suas aptidões para determinado trabalho. Tentei andar por estes campos da psicologia, uma Psicologia que tem como ponto central o estudo e a compreensão dos significados e manifestações do trabalho e conseqüências no psiquismo.

EXCERTO 6

Fonte: MAZZA, Cláudia Regina Zocal; MICHİYORI, Patricia Akemi. **A dinâmica de trabalho no terminal rodoviário de Londrina**. UEL: Londrina, 2003. 28 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

IV. PAPEL DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES (p. 14-16)

À Psicologia enquanto ciência tem a função de “*situar o conhecimento, ir à sua raiz, definir seus compromissos sociais e históricos, localizar a perspectiva que o construiu, descobrir a maneira de pensar e interpretar a vida social da classe que apresenta esse conhecimento como universal*” (Martins, apud Guareschi, 1993:91). Assim, o psicólogo organizacional deve estudar o trabalho humano, buscando entender como os homens transformam a natureza, como se organizam para produzir, e conseqüentemente o por que e como se comportam.

Malvezzi (1979), chama a atenção para uma denominação do trabalho dos psicólogos organizacionais como “Agentes de Transformação dos Sistemas Sócio-Técnicos”, caracterizando seus trabalhos não como o desempenho de um serviço, ou solução de um problema de grupo, mas participativo na configuração dos sistemas de tarefas, ou seja, os psicólogos trabalhando com processos sócio-comportamentais junto à estrutura das organizações e as atividades que estas realizam.

Nesta perspectiva a preocupação do psicólogo unicamente com os indivíduos se desloca para a organização como um todo e qualquer atividade é então considerada uma intervenção na configuração da organização ou no sistema de atividades, aumentando o campo de atuação do psicólogo, que deixa de restringir-se aos seus instrumentos de mensuração do comportamento, tais como testes, questionários e entrevistas, e lidar também com instrumentos de manipulação de processos, ou seja, programas de intervenção na realidade organizacional.

O trabalho interdisciplinar também torna-se fator essencial na atuação do psicólogo nos dias atuais, este trabalha em conjunto com administradores de empresas, gerentes e toda a área de Recursos Humanos, enfatizando os processos de aprendizagem mútua, pois “*ensinar e aprender é algo que se dá em conjunto e que remete ao social; a valorização do próprio conhecimento e do conhecimento do*

outro apresenta-se como um espaço de afirmação da existência da identidade, mostrando que é o mesmo sujeito quem ensina e quem aprende". (Grisci e Lazzarotto, 238)

Para Guattari, (apud Guareschi, 1993:94)

"Todos aqueles cuja profissão consiste em se interessar pelo discurso do outro se encontram numa encruzilhada política e micropolítica fundamental. Ou vão fazer o jogo dessa reprodução de modelos que não nos permitem criar saídas para os processos de singularização, ou, ao contrário, vão estar trabalhando para o funcionamento desses processos na medida que possibilidades e dos agenciamentos que consigam pôr para funcionar. Isso quer dizer que não há objetividade científica alguma nesse campo, nem uma suposta neutralidade na relação".

Portanto, torna-se necessário um resgate do verdadeiro significado do trabalho, das transformações sociais e do próprio desejo do psicólogo em estabelecer-se como agente incitador de mudanças sociais, considerando que *"tudo passa pela subjetividade dos tempos, pela subjetividade dos homens, pela subjetividade do trabalho e pela subjetividade do próprio psicólogo enquanto homem e homem trabalhador".* (Guareschi, 1993:95). (MAZZA; MICHYORI, 2003, p. 14-16)

EXCERTO 7

Fonte: ZANCOPÉ, Milena. **Relatório de análise da atuação da psicologia organizacional na empresa agrícola Jandelle Ltda (Big Frango)**. UEL: Londrina, 2004. 30 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

INTRODUÇÃO (p. 3-15)

[...]

A Psicologia Organizacional, segundo Malvezzi (1985), diz respeito a uma área do conhecimento que não tem suas fronteiras já definidas e bem estruturada, trata-se de uma área em construção. O próprio nome que designa tal área é envolta de controvérsias, pois se fala de Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho, Psicologia Industrial, de Pessoal, entre outras. Daí estende-se para a atuação do psicólogo que adentram nesse campo de serviço que, não tendo delimitado seus parâmetros, trabalham de diferentes maneiras exercendo funções variadas, que vão desde seleção e recrutamento até cargos gerenciais.

Quanto a seu papel, Malvezzi (1985) destaca que o psicólogo organizacional pode cumprir sua função de duas maneiras praticamente antagônicas: de modo político (atuação na qual questiona os objetivos da empresa e busca descobrir outros que levem em consideração os conflitos existentes) e o técnico (mais próximo do RH, em que se preocupa apenas com o aperfeiçoamento de “como fazer”). O autor aponta que no Brasil a atuação do psicólogo organizacional ainda está mais pautado numa atuação técnica e ainda bastante subordinado às exigências administrativas apesar do grande progresso e desenvolvimento na área. Apesar disso, deixa claro a preocupação do psicólogo organizacional sempre voltar sua atenção para conflitos existentes e para o contexto sócio-histórico em que a empresa se insere para que tenha uma atuação que proporcione transformação e traga melhorias.

De acordo com Malvezzi (1999) a Psicologia Organizacional suscitou em conformidade com as transformações que vinham ocorrendo no ambiente organizacional, buscando a funcionalidade e ajustamento entre o desempenho dos trabalhadores e a organização das tarefas.

[...]

No entanto, várias críticas ao trabalho do psicólogo organizacional foram apontadas, segundo Codo (1984), como ingênuas e cômodas. O autor aponta para a necessidade de se fazer Psicologia dentro de uma organização, uma vez que é lá que se encontram pessoas, trabalhadores que se relacionam entre si, bem como, com integrantes de diferentes classes. Trabalhar em uma organização pode significar subverter ordens instituídas dentro dela, um trabalho que vai ao encontro dos interesses da classe trabalhadora, deixando assim de cumprir o papel de um mero instrumento de alienação. Para isso, o psicólogo organizacional deve atentar para alguns instrumentos ideologicamente adotados a fim de aumentar a produtividade da empresa reduzindo seus custos. Um destes instrumentos é o pressuposto do “homem certo para o lugar certo”. A partir dessa concepção organizacional é chamado a fazer seleção e encontrar o tal homem certo para uma determinada máquina, ou seja, aquele que melhor se adapte a ela, produzindo mais e cometendo menos erros. [...]

[...]

Diante disso, Codo (1984) vem mostrar que criticar é realmente muito bonito,

mas que, entretanto, não se pode alcançar qualquer mudança âmbito social somente através da crítica. Para que estas mudanças que a crítica almeja sejam atingidas, faz-se necessário estar presente no cenário em que os fatos ocorrem, para que então, tenha-se a possibilidade de alterar a sua ordem.

Malvezzi (1985) ainda acrescenta que o psicólogo deve estar sempre buscando vincular sua atuação com o contexto sócio-histórico em que está inserido, tendo em vista que diferentes contextos ou momentos históricos pode representar diferentes necessidades para uma organização bem como à Psicologia Organizacional é exigida rever seus conceitos e práticas para melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, assim como estuda a globalização, porque esta está alterando a relação homem-trabalho, e toda a sociedade. (ZANCOPÉ, 2004, p. 10-15)

EXCERTO 8

Fonte: OLIVEIRA, Daisy Amanda de; BARBOSA, Ericka Priscila Moribe. **Considerações sobre recrutamento e seleção de pessoal em uma agência de terceirização de recursos humanos**. UEL: Londrina, 2004. 42 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

1. INTRODUÇÃO (p. 4-28)

[...]

No Brasil, a evolução do papel do psicólogo está intimamente relacionado com a expansão industrial do país, com o momento econômico e conseqüentemente com as deliberações e ordem neoliberais, estritamente capitalistas. Em um primeiro momento, esses psicólogos foram chamados nas organizações para executar tarefas que envolvessem procedimentos legais ou de pagamento de pessoal. Nesta época, as empresas estavam voltadas apenas para seu funcionamento interno, ou seja, a parte da produção e a parte financeira.

Com o passar do tempo, o psicólogo profissional de RH começou a conquistar novos espaços, garantindo mais recursos para exercer sua influência dentro da empresa e na própria configuração da organização. Essa mudança tão significativa pode estar relacionada também com a disponibilidade da tecnologia a uma maior exigência na qualificação de mão de obra. Segundo Malvezzi (1985), pode-se identificar uma evolução que se configura em três períodos: O primeiro

período é marcado pela preocupação, por parte do psicólogo, no indivíduo e no seu trabalho. A principal função do psicólogo era “selecionar o homem certo para o lugar certo”, ou seja, identificar quais as habilidades de cada trabalhador (ou as inabilidades) e inseri-lo em uma atividade que lhe fosse mais ajustada de acordo com a ótica da empresa, não levando em consideração as necessidades dos homens, mas sim respondendo à gama de exigências de uma produção capitalista. Foi a época da chamada Psicotécnica, sendo o papel dos psicólogos praticamente isolado das organizações.

O segundo período foi denominado de Afetividade Organizacional. O psicólogo desse momento não se prendia mais na análise individual e passou a observar as variáveis do meio de trabalho relevantes para o ajustamento do homem ao trabalho, modificando as contingências quando necessário. Com o aumento da preocupação com o clima organizacional, o psicólogo organizacional começou a envolver-se em programas como estudos da motivação, realização de dinâmicas de grupo, prevenção de acidentes entre outros. Apesar dessa inquietação com a organização ainda não existia uma perspectiva organizacional, isto é, não se tinha como finalidade lidar com os processos organizacionais.

A partir da década de 80, iniciou-se o que Malvezzi (1985) designou como terceiro período do desenvolvimento da Psicologia Organizacional que continua até os dias atuais. Agora, o psicólogo trabalha como um agente de transformação dos sistemas sócio-técnicos, atuando na realidade organizacional e participando das decisões estratégicas. Nessa sua atuação na empresa verifica-se que não trabalha mais isoladamente, mas sim em conjunto com outros especialistas como gerentes e administradores, dando início, nessa etapa, ao trabalho interdisciplinar. Devido a ênfase na subjetividade do indivíduo, o psicólogo começa a participar de programas referentes a humanização da vida no trabalho como de qualidade de vida no trabalho, desenvolvimento de pessoal, educação permanente, etc.

Hoje em dia, as atividades do psicólogo são muito abrangentes, ele ganhou espaço dentro da organização e com isso ultrapassa os limites de sua formação. [...]

A Psicologia Organizacional recebe muitas críticas. Esta especialidade é vista como “uma filha que se prostituiu”, que trabalha a favor do capitalismo e contra os trabalhadores (tem o pressuposto de colocar o homem certo no lugar

certo, objetivando os lucros organizacionais); seria mais um instrumento de alienação e exploração do trabalhador. Assim, o psicólogo organizacional é criticado pelos próprios profissionais de psicologia, e visto como alguém que traiu as próprias raízes para servir aos ideários capitalistas.

[...]

Mas como aponta Codo (//) é justamente o contrário. A intervenção do psicólogo organizacional aparece como fundamental no contexto das indústrias tendo como uma das metas promover a reflexão dos trabalhadores levando-os a conscientização sobre seus trabalhos e sobre a exploração a que se submetem, a importância do seu papel na empresa, maior dignidade e segurança profissional; a valorização do operário. Com isso a organização torna-se um ambiente onde se dão questionamentos, discussões e reflexões sobre o mundo do trabalho e suas relações. (OLIVEIRA; BARBOSA, 2004, p. 6-9)

EXCERTO 9

Fonte: DUPONT, Souzanne Langner. **Relatório final de estágio curricular:** práticas do psicólogo organizacional no gerenciamento de pessoas em um estabelecimento farmacêutico. UEL: Londrina, 2004. 77 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL (p. 13-19)

Diferentes contextos sociais e momentos históricos modificam as necessidades de uma organização. Portanto, é imprescindível para o profissional de RH conhecer o contexto histórico e social no qual a organização se situa. Esse conhecimento por parte do psicólogo organizacional é ainda imprescindível na medida em que a definição das práticas, possibilidades de contribuição e deveres da Psicologia Organizacional, bem como sua própria construção, se dá em um contexto histórico.

Assim é importante refletir sobre o conceito de Psicologia Organizacional e seu desenvolvimento durante a história.

De acordo com Malvezzi (1999), a Psicologia Organizacional é um conhecimento interdisciplinar do comportamento dos indivíduos e grupos que se estruturam e funcionam nas organizações. Inicialmente, aliada à Administração

Científica, voltava-se para a funcionalidade entre o desempenho e a tarefa, ou seja, com a tecnologia eletromecânica (os motores antes a vapor passaram a operar a óleo diesel) as fábricas necessitavam desempenhos mais regularizados e constantes por parte de seus operários e cabia à Psicologia Organizacional a rearticulação do processo de produção, no sentido de subsidiar maior controlabilidade sobre a eficácia, criando padrões apropriados de ritmo, de movimentos e de capacitação.

[...]

Após a I Guerra Mundial, as indústrias viviam um período de grande desenvolvimento, mas não conseguiram superar a fadiga dos trabalhadores, o que trouxe à Psicologia Organizacional reconhecimento oficial.

Nos anos 20, tentou-se criar procedimentos técnicos que permitissem uma avaliação fidedigna dos traços do indivíduo, a fim de harmonizá-lo (o melhor seria “encaixá-lo”) nas exigências da tarefa. Era o surgimento da psicometria, que via a realidade psicológica do trabalhador como um dado produzido e terminado, passível de ser mensurada e hierarquizada por meio de escalas e padrões. A psicometria, descontextualizada dos conflitos sociais e dedicada à busca de técnicas de controle gerencial, legitimou as duas principais necessidades da Administração Científica: o controle externo por meio de instrumentos construídos pelas ciências experimentais e a autoridade gerencial.

[...]

De acordo com Malvezzi (1999), a partir da segunda metade dos anos 50, a Psicologia Organizacional sofreu influência da Teoria dos Sistemas-Sóciotécnicos e das teorias de Desenvolvimento Organizacional, o que acarretou em um reconhecimento do trabalhador como sujeito e contribuiu para o aperfeiçoamento do processo decisório através do manejo e avaliação das contingências. Em relação à prática do psicólogo, este segundo momento é chamado por Malvezzi (1985) de efetivação organizacional, onde o psicólogo extrapola o nível de análise individual e se adapta ao contexto da organização, enxergando tal espaço como um conjunto de variáveis que devem ser avaliadas na adequação do trabalhador à tarefa.

[...]

Em um terceiro, de acordo com Malvezzi (1985), os psicólogos são

denominados de “agentes de transformação dos sistemas sócio-técnicos”. Assim, eles começam a participar da configuração dos sistemas de tarefas dentro de uma organização, tendo uma visão do todo, não dos indivíduos, passando a valorizar cada atividade como integrante de um sistema. Os instrumentos a serem utilizados ampliaram-se, o psicólogo passou a se preocupar mais com processos e não com instrumentos. [...] (DUPONT, 2004, p. 13-16)

EXCERTO 10

Fonte: RESENDE, Juliana Zanuto de. **Psicologia e práticas de recursos humanos: limites e possibilidades em uma empresa do ramo varejista**. UEL: Londrina, 2005. 30 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

2 REVISÃO TEÓRICA (p. 1-5)

2.1 O Papel do Psicólogo

As relações de trabalho são uma forma privilegiada de se estudar o comportamento humano. Dittrich (1999) chega a afirmar que qualquer análise psicológica que exclua as condições de produção material será “ingênua”:

Trabalho? – alguém poderia indagar-se – Afinal, o que isso tem a ver com Psicologia? Tudo, desde que reconheçamos que o domínio psicológico de cada sujeito é um reflexo direto das condições materiais de sua vida – solo sobre o qual o subjetivo encontra sua gênese e torna a objetivar-se (p.50-51).

Partindo-se do pressuposto de que o trabalho é condição fundamental para se estudar o “homem” e suas relações, qual seria então o papel dos “psicólogos do trabalho”, sobretudo, daqueles inseridos em um contexto organizacional?

Malvezzi (1979), ao discorrer sobre este papel, afirma que as atividades desenvolvidas por estes profissionais evoluíram de tal forma que, em sua história, pode-se identificar três etapas ou períodos.

Na primeira fase o objetivo era identificar os problemas de ajustamento do trabalhador à sua função, ou seja, o indivíduo e seu trabalho. O foco era a mensuração das habilidades gerais das pessoas, realização de análise de cargos, características de personalidade que pudessem prejudicar o ajustamento ao

trabalho, entre outras coisas. Havia uma ênfase na psicométrica e não se observava uma perspectiva organizacional.

[...]

Em sua revisão bibliográfica sobre o papel do psicólogo na organização, Malvezzi (1979) mostra uma tendência à participação deste profissional no processo de escolhas, optando por melhores alternativas, e levando as organizações de seu atual estado, para um estado desejado.

[...]

A partir daí poderíamos questionar qual seria o papel do psicólogo. Em outras palavras, em prol de quem o psicólogo deve trabalhar, empresa ou empregados?

Dittrich então aponta uma direção:

Até que conquiste estabilidade, respeito e confiança dentro da organização, não será facultado ao psicólogo promover reformas amplas em prol dos empregados sem que haja uma contrapartida financeira – ao menos indiretamente para a organização (p.60).

Para este autor, o psicólogo que visa o bem-estar humano nas organizações deve ter cautela, não confundindo-a com passividade ou conformismo.

Referindo-se a Borges (1991), ele afirma que é de extrema importância a definição da identidade do psicólogo organizacional e uma busca pela ampliação de seu poder de atuação. Isto porque o psicólogo está inserido em equipes multiprofissionais que, por regra, “têm uma idéia estereotipada e limitada sobre a atuação do psicólogo organizacional” (Dittrich, 1999, p.61).

No capítulo “A Psicologia do trabalho: a serviço da reprodução ou da resistência?”, Guareschi e Grisci (1993) também realizam uma discussão acerca da prática profissional do psicólogo, especialmente daquele que atua na área do trabalho.

De acordo com estes autores, a Psicologia do Trabalho

teve como característica básica os trabalhos de seleção de pessoal, mais precisamente, o uso de instrumentos psicológicos para avaliar o potencial de ajustamento do indivíduo às tarefas que deveria executar, dentro da tão conhecida abordagem tecnicista que exalta a suposta neutralidade em favor da ciência, e que tão bem foi decodificada pelo famoso “homem certo no lugar certo” que vem norteando a ação profissional do psicólogo do trabalho (p.92).

Ao questionar a Psicologia do Trabalho mais tradicional, afirmam que esta contribui para “adaptação do homem a serviço da estabilidade do sistema” quando seu espaço é delimitado pela organização, quando “os questionamentos, entendimentos e críticas dos acontecimentos são considerados inviáveis” (p.94).

Ao concluir o capítulo mencionado, os autores afirmam:

É nossa convicção que talvez a única maneira de retrocesso do processo esteja no resgate do verdadeiro significado do trabalho. No resgate das transformações sociais e do próprio desejo do psicólogo de ser/estar intimamente identificado com um papel transformador. Pois nos damos conta de que tudo isto passa pela subjetividade dos tempos, pela subjetividade dos homens, pela subjetividade do trabalhador e pela subjetividade do próprio psicólogo enquanto homem e homem trabalhador (p.95).

Lucena (1991) ao abordar a administração de Recursos Humanos [...]. (RESENDE, 2005, p. 1-4)

EXCERTO 11

Fonte: BRIGANÓ, Ângela Beatriz. **Análise do processo de recrutamento e seleção em uma empresa do ramo alimentício:** teoria e prática em psicologia organizacional e do trabalho. UEL: Londrina, 2005. 32 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

1.2 Psicologia Organizacional e do Trabalho (p. 9- 11)

A psicologia organizacional se refere ao campo de conhecimento multidisciplinar do comportamento de indivíduos e grupos situados no campo da estrutura e funcionamento da organização. Apresenta um caráter interdisciplinar pelas suas interfaces com outras ciências como Biologia, Administração, Sociologia, Antropologia entre outras, que também se voltam para o conhecimento do desempenho do homem no trabalho. (MALVEZZI, 1979).

Em um primeiro momento, a Psicologia Organizacional preocupava-se essencialmente com o binômio homem-trabalho, onde se procurava “selecionar o homem certo para o lugar certo”, através da mensuração de habilidades gerais das pessoas – período este caracterizado pela Psicotécnica. (MALVEZZI, 1979)

O segundo período foi marcado pelo trabalho do Psicólogo Organizacional voltado a organização como uma fonte de variáveis que devem ser consideradas no ajustamento do homem ao trabalho. Aqui a preocupação da adaptação do homem ao trabalho continuou, porém, considerando-se mais o meio físico e social onde este ocorre. (MALVEZZI, 1979)

Já o terceiro período os Psicólogos Organizacionais participaram da configuração dos sistemas de tarefas, onde a preocupação passa a ser com o todo e não com o individual, onde qualquer atividade é vista como uma intervenção da organização ou no sistema de tarefas, tendo assim um trabalho interdisciplinar.

Devido a grande influência que a primeira fase da Psicologia Organizacional teve, novas práticas são difíceis de serem aceitas e executadas. A formação profissional deste profissional muitas vezes está alicerçada numa concepção estática de trabalho em Psicologia, que não reconhece e não absorve a transformação social para desenvolver novos produtos de trabalho. (GUARESCHI & GRISCI, 1993)

O psicólogo, segundo Codo (1985), muitas vezes, se coloca a serviço da indústria como instrumento adicional de exploração do trabalhador, ao invés de transformar a estrutura produtiva para que venha a satisfazer as necessidades do ser humano; transforma o ser humano à imagem e semelhança da indústria, invertendo, portanto sua missão de contribuir para a felicidade do homem corroborando na alienação do trabalhador, transformando-o em dócil e pacato objeto da exploração do capital.

De acordo com o mesmo autor, a crítica é realmente muito bonita, porém não se pode alcançar qualquer mudança no âmbito social somente através desta. Para que estas mudanças que a crítica almeja sejam atingidas, faz-se necessário estar presente no cenário em que os fatos ocorrem, para que, então, tenha-se possibilidade de alterar a sua ordem.

Malvezzi (1979) acrescenta ainda que o psicólogo deve estar sempre buscando vincular sua atuação com o contexto sócio-histórico em que está inserido, tendo em vista que diferentes contextos ou momentos para uma organização bem como à Psicologia Organizacional é exigida rever seus conceitos e práticas para melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, assim como estudar a globalização, por que esta está alterando a relação homem-trabalho,e

toda a sociedade.

Existe uma dificuldade proeminente das empresas em ceder espaços para questionamentos, entendimentos e críticas aos acontecimentos, reduzindo ao psicólogo a tarefa de adaptação pura e simples do homem a tarefa mantendo assim a estabilidade do sistema. O resgate do verdadeiro significado do trabalho, das transformações sociais e do próprio desejo do psicólogo de ser/estar intimamente identificado com um papel transformador, permite a este tornar a organização consciente de que nunca encontrará operários, mas somente seres humanos. (BRIGANÓ, 2005, p. 9-11)

EXCERTO 12

Fonte: LEITE, Mônica Fujimura. **Diálogos teóricos e espaço de fala: a dimensão do afeto nas organizações**. UEL: Londrina, 2005. 43 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

1.3 O Psicólogo do Trabalho: seu papel na construção do espaço de fala (p. 13-14)

De acordo com Guareschi (1993), quem quiser entender o homem deve estudar seu trabalho, segundo ele, qualquer ato humano é permeado pelas relações de produção, é um ato no mundo.

O Psicólogo do Trabalho não encontra dentro das organizações um campo muito estruturado e definido, que tendeu a evoluir para o lado da tecnologia aplicada à administração. Teve como característica básica os trabalhos de seleção de pessoal, mais especificamente, o uso de instrumentos psicológicos para avaliar o potencial de ajustamento do indivíduo às tarefas que deveria executar, buscando inserir “o homem certo no lugar certo”, aponta algumas outras funções nesse sentido: recrutamento, treinamento, avaliação de desempenho, medicina e segurança do trabalho, relações trabalhistas (GUARESCHI, 1993 & MALVEZZI, 1979).

Guareschi (1993), faz uma crítica a esse reducionismo à função de adaptação do profissional da psicologia, dizendo que desta forma ele se coloca a serviço da indústria como um instrumento de exploração do trabalhador, e a única maneira de mudar essa prática seria a de resgatar o significado original do trabalho,

e a própria prática profissional do psicólogo, que está ligada a um papel questionador e transformador. Malvezzi (1979), também fala nesse sentido, de que o psicólogo não deve ir até a organização com um saber pronto, mas deve com seus conhecimentos, apontar questões e as decisões deverão ser tomadas junto com o grupo, com um objetivo comum. Ele deve ser um agente de mudanças, assim, ele não é um executor de tarefas, mas um interventor de um processo. Dessa forma, ele pode promover uma conscientização do trabalhador de sua condição.

Moraes (1999), também nesse sentido, dizendo que o psicólogo se insere naquilo que não é falado, ele é um problematizador que enxerga as contradições, e tem o dever de apontá-las. [...] (LEITE, 2005, p. 13-14)

EXCERTO 13

Fonte: SUDO, Camila Harumi. **O papel do psicólogo nos rituais da organização.** UEL: Londrina, 2005. 20 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

INTRODUÇÃO (p. 1)

Há tempos se discute o papel do psicólogo nas Organizações, na maioria das vezes criticando sua posição de “Lobo Mau” (CODO, 1991), de aliado do capital e contra o indivíduo (MALVEZZI, 1994). Em outras palavras, ainda muito se critica a seleção de pessoal que busca a adequação do sujeito às ocupações as quais se habilita; a avaliação periódica de desempenho; o treinamento e desenvolvimento de recursos humanos para melhor desempenho de seus papéis; ou ainda, a atuação que se resume à aplicação de técnicas psicométricas ou dinâmicas de grupo. Muito se discute o princípio “*right man to the right place*” (homem certo no local certo) como uma prática que coloca o psicólogo organizacional a serviço do capitalismo (CODO, 1991; SILVA, s/d).

Contudo, é relevante lembrar que a Psicologia Organizacional tem sua origem nas teorias da administração as quais, por muitos anos, estiveram voltadas a adequação dos seres humanos à organização, com base na premissa de que o indivíduo mais apto deve ser selecionado e treinado para desempenhar

adequadamente suas funções. Apenas recentemente, é que se tem discutido a importância de um maior investimento no capital humano, deslocando o foco do recurso humano “máquina” para o ser humano subjetivo (DAVEL & VASCONCELOS, 1996).

Surgem aí as pesquisas de clima, as palestras motivacionais, as premiações de funcionários exemplos, entre outras. No entanto, pouco se pára a fim de refletir sobre até que ponto as necessidades da organização e das pessoas que dela fazem parte estariam efetivamente sendo atendidas e até que ponto esta demanda faz-se clara para a organização como um todo (CODA, 1997). É negligenciar este olhar que, muitas vezes, coloca a Psicologia frente a acusações das quais não consegue escapar. (SUDO, 2005, p.1)

EXCERTO 14

Fonte: SIMÕES, Juliana Martins Simões. **Os recursos humanos na empresa:** uma reflexão sobre a prática do psicólogo organizacional e do trabalho. UEL: Londrina, 2005. 22 f. Relatório de estágio em psicologia organizacional e do trabalho.

1.3 O papel do psicólogo organizacional e do trabalho – P.O.T (p. 6-9)

Muito de discute sobre qual seria o papel do psicólogo dentro da organização. Silva (1992) nos afirma que compreender a relação do homem coma organização, e vice-versa, é imprescindível para a práxis do psicólogo organizacional. Ou seja, o modo pelo qual o homem se relaciona como trabalho seria o alvo da atuação da Psicologia Organizacional.

Existem debates a respeito de qual seria a função da Psicologia Organizacional, porém não houve muitas mudanças desde os tempos desde a Psicologia Industrial, que sempre se apoiou nos estudos sobre a produtividade e nos lucros empresariais. Atualmente, a Psicologia nas organizações compreende atividades como seleção de pessoal, para garantir a entrada de candidatos eficientes na empresa; estudos sobre clima e a cultura organizacional, a prevenção de acidentes, programas motivacionais e de liderança e treinamento para aumentar a produtividade e integrar o indivíduo à organização (SILVA, 1992).

[...]

Para Malvezzi (1985), o papel do psicólogo organizacional está diretamente relacionado ao contexto sócio-histórico do profissional e da organização. Além disso, há uma expectativa em relação à atuação do psicólogo organizacional, que geralmente o aponta como capaz de perceber a realidade histórica e social da organização, com o papel comprometido com as transformações necessárias para o contexto organizacional.

É possível fazer uma retrospectiva histórica da trajetória da atuação do psicólogo na organização, dividindo-se em etapas. Na etapa 1, o psicólogo se preocupava exclusivamente com o ajustamento do homem à sua função na organização, selecionando o homem certo para o lugar certo. [...] (MALVEZZI, 1985).

[...]

Malvezzi (1985) aponta que o psicólogo da área de recursos humanos tem uma atuação mais técnica do que política, lidando diretamente com a produtividade e com o lucro. Ainda é uma área subordinada à Administração Geral, lidando com o funcionamento interno, e muitas vezes executando tarefas voltadas para questões burocráticas da organização.

Dessa forma, percebe-se que os psicólogos organizacionais têm dado mais importância aos aspectos instrumentais da Psicologia (testes psicométricos/projetivos, treinamento, dinâmicas), para assim corresponder ao papel que a empresa lhe impõe: um profissional que harmoniza o funcionário aos interesses da organização (SILVA, 1992).

Guareschi (1993) afirma que a atuação do psicólogo na área do Trabalho teve e ainda tem como característica principal a seleção de pessoal e a avaliação do ajustamento do trabalhador à organização, sendo então uma visão meramente tecnicista, pautada no lema “o homem certo no lugar certo”. Com isso, percebe-se que o psicólogo está preso em uma atuação estática na organização, na qual não propõe mudança e fica a serviço da indústria, como mais um instrumento de exploração do trabalhador. [...] (SIMÕES, 2005, p. 6-8)