

## O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E A GLOBALIZAÇÃO

**PSICÓLOGA ANA LÚCIA PEREIRA**

**CRP: 06/62140**

alp@analuciapsicologa.com

O psicólogo organizacional é frequentemente discriminado pelo meio acadêmico e pelos estudantes de psicologia, por ser supostamente conivente com práticas administrativas que desconsideram as necessidades dos trabalhadores. É acusado de esquecer sua responsabilidade social e colaborar com a exclusão social, com a retirada dos mecanismos de proteção ao trabalhador e com o esmagamento da sua individualidade, em prol do atendimento das necessidades de seu empregador.

Em função das exigências da globalização as empresas têm procurado adaptar-se às necessidades do mercado internacional e adotado a filosofia do “quem não almoçar será jantado”. Para atender tal demanda, novas práticas administrativas têm sido exportadas e implantadas nas empresas, algumas vezes deixando de lado o contexto cultural e social de cada país. E com os empregados o sistema não é menos impiedoso: adapta-se ao novo sistema ou perde o espaço na empresa.

Não negamos a existência de profissionais que de fato são pouco comprometidos com as necessidades dos trabalhadores, porém chamamos a atenção para o perigo de uma generalização.

Pode parecer, em um primeiro momento, um ato heróico o psicólogo recusar-se a fazer parte de um sistema que explora o trabalhador, envolvendo-o de tal forma que o leva a internalizar como seus os objetivos da empresa e sequer perceber que é explorado.

Imagine que “atrocidade”, compactuar com um sistema que, entre outras manobras convence o desempregado de que se no mercado de trabalho não existe lugar para ele, a culpa é única e exclusivamente dele mesmo, que não conseguiu contribuir com a empresa sendo um profissional com todas as competências um “super-homem”: criatividade, facilidade para resolver problemas e para trabalhar em equipe, disponibilidade para trabalhar “trinta” horas por dia, praticar esportes, ter vida social ativa, bom-humor constante e nem sinal de estresse.

Mas será que é cruzando os braços e torcendo o nariz para as organizações e para os colegas que nelas trabalham que os psicólogos estarão contribuindo para a conscientização dos trabalhadores sobre os próprios limites, direitos e necessidades? E

mais, não estarão abrindo mão de um valioso espaço de questionamento, que poderia contribuir para a busca de alternativas que amenizariam os transtornos da atual situação?

Será como observador passivo que o psicólogo fará com o empregador perceba a importância de considerar as necessidades de seus colaboradores ao estabelecer metas de crescimento e lucratividade?

Será que o crítico passivo é menos conivente com essa situação que aquele que está na empresa dizendo “amém” às ordens do chefe?

Acreditamos que tais perguntas deveriam servir de reflexão a todos os psicólogos que preferem simplesmente fazer críticas não construtivas ao psicólogo organizacional. Quanto a nós, fazemos coro à Codo [1]:

*(...) o psicólogo deveria estar na indústria, refletindo conscientemente para tentar subverter suas funções. Franzindo o nariz e se recusando a cumprir tão “vil papel”, os defensores desse tipo de crítica fazem coro exatamente ao sistema, pois reivindicam pelo avesso a neutralidade da ciência, que denunciam como falsa, e poupam os industriais do incômodo de ter entre suas fileiras um profissional preocupado com a defesa dos direitos do trabalhador”.*

Ao mesmo tempo em que não podemos negar que a globalização traz consigo exclusão social e prejuízo aos direitos trabalhistas, por outro devemos admitir que meramente ser “contra” a globalização é uma postura deveras ingênua. O que precisamos é repensá-la de forma a oferecer ao trabalhador pistas que possam amenizar seus prejuízos. Mas para tanto se faz necessário entender a linguagem e as expectativas dos empresários, para então propor mudanças que levem em consideração o bem estar dos trabalhadores.

E será que os psicólogos, em sua formação, entram em contato com tais conceitos? Acreditamos que na maioria das vezes não, e que isso seja uma das falhas da formação que é oferecida em psicologia organizacional na maioria das universidades. Contribuindo, dessa forma, não só para a formação de profissionais menos qualificados e com menor poder de barganha junto às organizações, como também para a perpetuação do preconceito já existente com relação aos psicólogos organizacionais.

### **Referências Bibliográficas:**

- [1] CODO, W. (1994). O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o “lobo mau” em psicologia.). In: LANE, Silvia T.M.; CODO W. (orgs.). **Psicologia social: o homem em movimento**. 13a ed. São Paulo: Brasiliense.