

# A pandemia e o “Lobo Mau” da psicologia: sobre a formação e a prática da(o) psicóloga(o) do trabalho e organizacional

Julio Carlos Figueiredo<sup>1</sup>

Universidade Federal Fluminense (Niterói, RJ, Brasil)

Este trabalho tem como objetivo realizar balanço avaliativo e leitura livre das principais questões presentes no texto “O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o “Lobo Mau” em psicologia)” escrito por Wanderley Codo, publicado em 1984 no livro *Psicologia social: o homem em movimento*. A proposta assume outra dimensão diante da pandemia do coronavírus, que eclodiu no mundo em dezembro de 2019. Considerando o texto, ainda hoje, de extrema pertinência, propomos seu balanço crítico e uma atualização que aprimore sua influência na formação e atuação da(o) psicóloga(o) do trabalho e organizacional. Busca-se identificar as principais determinações do capital e seus representantes no ambiente de trabalho, sem negar as possibilidades de ajuda às(aos) trabalhadoras(es), em defesa do posto de trabalho, da saúde e da qualidade de vida. São apresentadas indicações de estratégias e táticas para a formação e atuação crítica das(os) profissionais da área. Na conclusão, faz-se uma indicação sucinta das prováveis consequências pós-pandemia para as(os) trabalhadoras(es), diante das quais as(os) psicólogas(os) da área precisarão responder aos desafios colocados.

Palavras-chave: Estigma, Psicologia, Formação e prática profissional, Pandemia, Crise do capitalismo.

The pandemic and the “Big Bad Wolf” of psychology: about academic education and occupational and organizational psychologists’ practice

This study aims to assess and freely read the main questions in “O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o ‘Lobo Mau’ em psicologia)” [The role of psychologists in industrial organization (notes on the “Big Bad Wolf” in psychology)], written by Wanderley Codo, published in 1984 in the book *“Psicologia social: o homem em movimento”* (Social psychology: man on the move). Our proposal takes on another dimension in the face of the coronavirus pandemic, which broke out in the world in December 2019. Considering that the text remains extremely pertinent today, we propose to critically evaluate and update it to improve its influence on academic education and occupational and organizational psychologists’ performance. We aim to find the main determinations of capital and its representatives in the work environment without denying possibilities of helping workers to defend their jobs, health, and quality of life. We offer strategies and tactics to train professionals so they can critically do their jobs. Our conclusion briefly indicates the probable post-pandemic consequences for workers, which will require specialized psychologists to respond to the posed challenges.

Keywords: Stigma, Psychology, Professional training and practice, Pandemic, Crisis of capitalism.

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9275-427X>

## Introdução

O propósito inicial deste trabalho é realizar uma avaliação, uma leitura livre e um balanço crítico do texto de Wanderley Codo, “O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o ‘Lobo Mau’ em psicologia)”, publicado em 1984 em *Psicologia social: o homem em movimento*, visando uma atualização que aprimore sua influência na formação e atuação da(o) psicóloga(o) do trabalho e organizacional.

O acometimento da pandemia do coronavírus (Covid-19) ampliou consideravelmente a responsabilidade desta iniciativa, tendo em vista o que está se passando em nossas vidas, a partir do anúncio do primeiro caso na China (novembro de 2019) e no Brasil (março de 2020), com repercussões materiais no plano econômico e político, consequências na nossa subjetividade e influenciando diretamente em nossas relações sociais e individuais.

Escrever sobre o que se passa no trabalho, por si só, já implica em grande complexidade, mas a conjuntura atual, que adicionou à crise mais recente do capital a questão da pandemia, coloca em xeque e cobra um posicionamento sobre o que temos feito e o que faremos em seguida, como profissionais de psicologia, atuando na área do trabalho.

Mais que uma avaliação do texto, procuraremos realizar um balanço crítico sobre a influência que ele exerceu, exerce e poderá exercer na formação e na prática em psicologia do trabalho e organizacional, considerando os enormes desafios que se colocarão, principalmente, após a solução da crise sanitária e do provável aprofundamento da crise econômica.

Temos que deixar claro que se trata de uma leitura livre do texto de Wanderley Codo que se transformou, com o passar do tempo, em uma referência para análise e discussão da questão com as turmas durante anos do exercício da docência e atuação na área. Durante este tempo mantivemos a avaliação de que o texto era, e continua sendo, o que mais facilita a discussão e a avaliação crítica sobre a atuação da(o) psicóloga(o) que fez a opção pela área do trabalho e organizacional<sup>2</sup>.

O texto de Codo coloca a questão “com os pés no chão”, como se diz no linguajar do senso comum, e tem o mérito de não escamotear o cotejamento necessário a ser feito com as demais práticas que se apresentam em nome da psicologia.

A proposta deste trabalho, então, exigirá algumas tarefas preliminares. Para começar será necessário realizar alguns ajustes conjunturais, para que se possa contextualizar a dimensão exata da contribuição que o texto traz e atualizá-lo em alguns aspectos, tendo em vista o ano em que foi escrito. Ainda assim, entendemos que o texto preserva grande correspondência com as condições atuais.

Importa realçar que se trata de um texto que incide sobre questões importantes no contexto da psicologia no Brasil à época de sua publicação. Ele é parte de uma reflexão ampla sobre os rumos que seriam adotados, entre nós, pela psicologia social, no período de redemocratização do país na década de 1980, influenciada, até então, pela abordagem positivista do que era produzido, principalmente nos Estados Unidos.

Sobre a referida questão devemos lembrar a influência que a mobilização e a movimentação das(os) trabalhadoras(es), na década de 1980 no Brasil exerceu sobre ela, com o fortalecimento de seus sindicatos e dos movimentos sociais em geral. Podemos perceber a influência deste contexto, não por acaso, já no título do livro *Psicologia social: o homem em movimento*, organizado em 1984 por

2 Sobre a compreensão do termo “psicologia do trabalho e organizacional”, não desconhecemos as eventuais diferenças conceituais entre eles, porém nossa posição contempla propositalmente mais o sentido de inserção dos psicólogos nas instituições, organizações e empresas em geral. A localização do termo “trabalho” antes de “organizacional” reflete, também, nossa posição de que ele representa melhor a análise do geral para o específico. Na época de publicação do texto do “Lobo Mau”, o termo usado era “psicologia industrial”, assim utilizaremos o próprio Codo (2006) para esclarecer sua posição sobre a questão da terminologia. Também, não trataremos de outras possibilidades de formação e atuação em psicologia que abordam a questão do trabalho por não ser o objetivo proposto por este texto.

Silvia Lane e pelo próprio Codo<sup>3</sup>, que se desdobra e se articula com iniciativas em vários planos da sociedade, como na fundação da Associação Brasileira de Psicologia Social (Aprapso)<sup>4</sup>.

Sobre a presença do artigo do “Lobo Mau” da psicologia em *Psicologia social: o homem em movimento*, Codo (2006) vai afirmar que sua tese de doutorado (Codo, 1981) teve dois desdobramentos. O primeiro deles passou pela constatação de que:

... estava espantado com a ignorância que a psicologia mostrava em relação ao trabalho. Eu imaginava encontrar alguma literatura na psicologia que tivesse alguma relação com o trabalho. Não havia. Particularmente a psicologia das organizações e do trabalho não tinha nada a ver com o trabalho como categoria de análise (Codo, 2006, p. 64).

O segundo desdobramento é que o artigo que publicou diz estritamente isso: “a psicologia não leva em conta a categoria trabalho e, sem levá-la em conta, não é possível fazer psicologia” (p. 64).

O texto também trata de uma questão central no âmbito da formação em psicologia, que é o estigma do “Lobo Mau”, colocado sobre quem optava pela formação ou atuava como profissional na área do trabalho e organizacional, que na ocasião já se fazia presente e, em certa medida, podemos afirmar, prossegue até os dias atuais.

Para Codo (2006) o artigo sobre o “Lobo Mau” acabou sendo o mais citado dos publicados por ele, e que assim foi por se tratar da possibilidade do exercício da crítica dentro da ação profissional. Sobre essa aceitação que o artigo recebeu ele diz:

Acredito que ele toca o nervo da questão nos seguintes termos: institucionalmente, pelo menos até alguns anos atrás havia psicólogos que atuavam sem nenhum embasamento crítico e psicólogos que faziam a crítica sem nenhum embasamento prático. O “Lobo Mau” trata a questão da possibilidade do exercício da crítica dentro da ação profissional (p. 64).

Em 2010, ele volta a falar sobre a importância do conceito de trabalho e comenta que:

Minha tese de doutorado foi feita em 1981 e eu não achei o trabalho como categoria fundante, como construtor de entidade, de personalidade, de saúde mental, ou seja, como categoria psicológica. Eu não encontrei isso em 1981 e hoje ouvimos as pessoas falarem com total naturalidade que o trabalho é, sim, uma categoria fundante na Psicologia. E eu reclamava em 1981 que isso não existia dentro da Psicologia (pp. 81-82).

Neste ponto, é necessário verificarmos outras posições do autor, posteriores ao “Lobo Mau”, que nos auxiliem a compreender e atualizar alguns conceitos básicos utilizados em relação à área de psicologia do trabalho e organizacional.

Em 2006, ao explicar sobre o que estaria fazendo (se psicologia e trabalho, psicologia no trabalho ou psicologia do trabalho), Codo afirma que:

Na minha opinião existe uma psicologia no trabalho. Com boa vontade, pode-se dizer que existe uma psicologia e trabalho. Mas penso que, ainda hoje, não há uma psicologia do trabalho. Quando se fala em psicologia do trabalho, está-se falando do trabalho como categoria determinante de análise, como categoria explicativa do que estiver acontecendo no sujeito. Isso é uma psicologia do trabalho. Estou tentando criar alguma coisa nessa direção (p. 65).

---

3 Lane e Codo (1984).

4 A Associação Brasileira de Psicologia Social (Aprapso) foi fundada em 1980.

Em 2010, o autor faz estas distinções, considerando que a psicologia das organizações aplicará, como ciência aplicada que é, os achados em psicologia na organização. Ou seja, essa área busca estudar como uma organização “pode se dimensionar em um determinado modo, em um determinado modo de ser psicológico, quer dizer, como é que as organizações criam e reproduzem Psicologia” (Codo, 2010, p. 84).

Já a psicologia no trabalho, diz respeito ao fato de que a compreensão do trabalho ajuda a compreender o ser humano. Segundo Codo (2010), o trabalho estaria para a psicologia do trabalho, assim como o desenvolvimento humano está para a psicologia do desenvolvimento de Jean Piaget ou a sexualidade estaria para a psicanálise. Ou seja, a psicologia no trabalho não é uma ciência aplicada, mas sim uma ciência básica, cujo objeto de estudo é a psicologia do trabalho.

No sentido de como o desenvolvimento humano ajuda a compreender o ser humano, como é que a sexualidade ajuda a compreender a sexualidade, como é que a infância ajuda a compreender o ser humano. É nesse sentido que se faz Psicologia do Trabalho (Codo, 2010, p. 84).

Na mesma ocasião, o autor vai abordar um questionamento presente até hoje, sobre a falta de teorias produzidas e desenvolvidas a partir da psicologia das organizações.

A Psicologia das Organizações não tem uma teoria desenvolvida, vocês notaram? Não tem, não precisa ter e não quer ter. Porque é uma Psicologia aplicada, exclusivamente aplicada. Ela vai pegar o conceito de liderança e o de comunicação e aplicar dentro das organizações (Codo, 2010, p. 85).

Importa registrar que essas questões realçadas em 2010 por Codo refletem um ambiente político e acadêmico no país bastante diferente do que se revelava por ocasião da publicação do “Lobo Mau”. Ainda na década de 1980, quando se desenrolam os acontecimentos denominados de abertura política e redemocratização do país (movimento pela anistia; convocação de uma constituinte; promulgação em 1988 de uma nova carta magna; e eleições diretas já), estava se consolidando no país uma nova configuração na produção acadêmica, tendo o conceito de trabalho como central, e fora dela, junto aos sindicatos e partidos políticos em fase de reorganização.

Para mencionar apenas alguns desses exemplos poderíamos nos referir à citada fundação da Associação Brasileira de Psicologia Social e a trajetória do movimento pela Reforma Sanitária, precursora do campo de saúde do trabalhador, que acabou criando condições para que, em 1986, acontecessem a 8ª Conferência Nacional de Saúde e a 1ª Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores, o que confluía para a aprovação da expressão “saúde do trabalhador”, no artigo 200 da Constituição de 1988.

Uma boa apresentação da trajetória do campo de saúde do trabalhador encontra-se em Vasconcellos e Bonfatti (2020, pp. 249-261), presente na segunda edição revista e ampliada do livro *Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde*, de Ivar Oddone et al. (2020). Uma compreensão mais detalhada encontra-se no citado livro em que é atualizada a base teórica do campo, e são apresentadas diversas abordagens e alternativas de ação práticas, a partir da realidade brasileira.

Ainda nesse mesmo sentido podemos citar iniciativas do próprio Codo que organiza duas coletâneas sobre saúde mental e trabalho (Codo & Jacques, 2002; Codo & Sampaio, 1995), que trazem informações a respeito do estado da arte da produção teórica neste campo.

Quanto à configuração da psicologia no trabalho, Codo (2010) amplia a leitura e o debate ao afirmar que:

Nesse sentido, eu gostaria mais de chamar essa nossa Psicologia, que eu me orgulho de fazer, de pertencer e de discutir com um monte de gente, de Psicologia Positiva do Trabalho. Se o Augusto Comte não tivesse estragado a palavra positiva, porque nós não podemos falar em positivo sem trazer o fantasma do positivismo. E estamos cansados de saber das limitações do positivismo para compreender qualquer coisa. Não dá para ficar fazendo uma Psicologia negativa, é isso que eu quero dizer. E nós não podemos situar a Psicologia Crítica a uma Psicologia negativa, a Psicologia que importa em uma desconstrução e não importa em uma reconstrução, esse é um ponto importante (Codo, 2010, p. 84).

Esta questão da desconstrução e reconstrução nos parece ser um ponto marcante no texto do “Lobo Mau”, ou seja, a premissa de que é necessário não permitir que os estigmas e barreiras encontradas pela(o) psicóloga(o) nas situações de trabalho se configurem em impedimentos para uma ocupação dos diversos espaços que se colocam para a psicologia do trabalho e organizacional. Particularmente, não recairia na dicotomia psicologia positiva ou negativa, porém o que temos trabalhado na formação e na intervenção é a concepção de que é necessário um preparo adequado para que o profissional de psicologia esteja pronto para reverter expectativas e apoiar as(os) trabalhadoras(es) na defesa do seu posto de trabalho.

A repercussão destas questões no âmbito da formação passa pelo que Zanelli (1986) afirmava:

As disciplinas ministradas sob as denominações de Psicologia Industrial, Psicologia Organizacional ou Psicologia do Trabalho, possuem um conteúdo acentuadamente técnico. Salvo exceções, ensina-se o *como* fazer, sem questionar-se o *por que* fazer. Visam transmitir ao aluno formas de prestação de serviços muito mais dirigidas para indivíduos isolados do que para os processos organizacionais (p. 31).

Ele ainda os caracteriza como: “reprodutores de objetivos técnicos, sem poder de intervenção nos processos decisórios organizacionais” (p. 31).

Apoiando-se em um estudo de Malvezzi (1979, p. 26) que, após investigar as atividades das(os) psicólogas(os) profissionais de recursos humanos na Grande São Paulo, afirma que as(os) psicólogas(os) “não possuem modelos referenciais de organização que lhes forneçam uma visão dos processos organizacionais”. O mesmo Zanelli (1986) conclui pela inexistência, entre estes profissionais, de uma visão dos processos organizacionais e, em consequência, apesar da importância e complexidade do subsistema psicossocial na organização, psicólogas(os) geralmente têm se limitado a intervenções superficiais e “não se preocupam em profundidade, com o processo organizacional, como algo multideterminado” (p. 31).

Borges-Andrade (1986) concorda com as posições de Zanelli e acrescenta mais três pontos:

... a ausência de uma visão crítica, conceitualmente consistente integradora dos conhecimentos e técnicas da Psicologia, decorrente de uma formação teórica e metodológica segmentada e insuficiente; a falta de formação (em termos de habilidades e atitudes) e a inexistência de uma visão ética (distinta daquela específica dos profissionais liberais) que possibilitem o trabalho multiprofissional; e, a existência de rejeição quanto a ser agente do patrão ou, como diria Wanderley Codo (1985), a associação do papel do psicólogo organizacional à figura do lobo mau da psicologia. Se o psicólogo possui tal posicionamento ideológico, deve tentar rever o referido papel, ao invés de negá-lo (p. 32).

Por último, encontramos uma análise que reforça as posições dos autores acima, em um relatório do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2013) realizado pelo Grupo de Trabalho Formação, no qual aparece em realce:

Podemos destacar alguns pontos que se constituem num entrave para uma formação crítica na Psicologia. O primeiro entrave é exatamente a dificuldade que estudantes e seus professores têm de fazer uma análise de conjuntura, ou seja, nem sempre são identificados com clareza os parâmetros utilizados para retratar o contexto social, político e histórico que está atuante na vida social e em que vão atuar. Aprender a fazer uma análise contextual é fundamental para a tomada de decisões/intervenções profissionais de natureza ética e política (p. 18).

Codo (2010) ainda acrescenta que “particularmente essa Psicologia do Trabalho, que todo mundo aqui faz, é no sentido de como o trabalho auxilia a compreender o ser humano, constrói a identidade, constrói a saúde mental, a doença mental, constrói a personalidade etc.” (p. 84).

E conclui que:

Para falar das três grandes áreas da Psicologia, onde quer que você esteja há um ser humano, e onde quer que haja um ser humano, ou ele é produto do trabalho ou é produtor de trabalho, ou é produto e produtor de trabalho ao mesmo tempo. Portanto é dessa Psicologia que nós estamos falando (p. 85).

Concordamos integralmente com Codo, pois nossa compreensão também toma o conceito de Marx (1867/2017) do volume I de *O capital* como referência:

O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza... Agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza (p. 255).

Braverman (1981) também nos auxilia a complementar o raciocínio ao dizer que: “...o trabalho como atividade proposital, orientado pela inteligência, é produto especial da espécie humana. Mas esta, por sua vez, é produto especial desta forma de trabalho” (p. 52).

No entanto, não comungamos de todas as caracterizações que Codo defendia à época e não temos informações se permanecem no presente, no entanto, este não é o objetivo deste trabalho. Elas foram reportadas aqui como forma de caracterizar melhor suas posições e de que lugar ele e nós estamos falando.

Sobre isto, vale comentar aqui uma questão conceitual e política, que é recorrente nos textos de Codo. Trata-se da influência que, nas suas próprias palavras, Lênin exerceu sobre a fase inicial do seu trabalho. Em 2006, ele afirma que, como militante, “tinha lido os textos políticos de Marx (lido por Lênin)”, e que havia percebido que uma das distorções mais sérias do marxismo foi sua leitura por Lênin. “Mas era o marxismo que eu conhecia” e que lendo diretamente Marx, “a fantasia ontológica de separação de variáveis ruiu de vez”, e complementa dizendo que: “Fui para a fábrica, mas não achei aquele operário alienado que a teoria psicológica imaginava. Não achei o sujeito que não é, que se anula, que se ausenta” (Codo, 2006, p. 63).

Codo afirma ainda que faz uma psicologia marxista não leninista, pois, segundo ele, se pegar a psicologia dialética, a psicologia que vai beber no marxismo, ela tem um forte viés do Marx que Lênin leu. Segundo ele:

... O que Lênin fez foi transformar o marxismo numa arma política, numa arma de guerra. Há coisas que são truísmos do pensamento marxista que nunca estiveram em Marx. A ideia, por exemplo, de que os oprimidos deveriam se reunir e tomar de assalto o poder é uma ideia leninista. Ela não compareceu em Marx (Codo, 2006, p. 68).

Já em 2010, a questão volta a se apresentar e Codo comenta que:

Ficamos, muitos de nós, nos queixando da vida alheia, pobrezinho do trabalhador, pobrezinho do trabalhador, pobrezinho do trabalhador, etc. Então nós não podemos atuar dentro da empresa porque a empresa explora trabalho, isso é uma visão tacanha da luta de classes, isso é uma visão mesquinha da luta de classes, achar, por exemplo, que o que serve ao trabalhador não serve ao capital e o que serve ao capital não serve ao trabalhador. Não é uma postura crítica, é uma postura leninista. E claro que a Psicologia do Trabalho vem da esquerda e é claro que a esquerda se contaminou com o leninismo durante todo esse tempo, construindo um abismo artificial entre dois territórios (p. 83).

Aqui nos parece que Codo se contradisse ao atribuir ao leninismo está “visão mesquinha de luta de classes”, por dois motivos: em primeiro lugar não foi o “leninismo” que produziu o estigma da atuação da(o) psicóloga(o) na área do trabalho e organizacional, ele veio principalmente de uma formação humanística, sob forte influência da filosofia e da psicologia francesa, que se contrapunha à supremacia da escola americana entre nós. Não vamos nos aprofundar muito na questão, porém é bom lembrar que foi Louis Althusser (1979), que se dizia influenciado por Lênin, que fez a crítica do “humanismo teórico/abstrato/ideal(ista)/especulativo”, que impregnava as posições da esquerda marxista na década de 1960 e, portanto, me parece que o alvo está dirigido ao campo errado da formação acadêmica em psicologia, que teria promovido esta aversão.

Em segundo lugar, não nos parece que Lênin sugeriu a não intervenção em qualquer espaço. Entendemos que Lênin sempre indicou a ocupação de todos os espaços, como forma de descobrir os elos mais relevantes numa conjuntura específica – análise concreta das circunstâncias concretas – que possibilitasse uma intervenção em benefício dos interesses da classe trabalhadora.

Temos a compreensão de que as críticas de Codo, neste aspecto, não se sustentam, tendo em vista não considerar a possibilidade de que leituras feitas em nome das contribuições de alguns autores – Lênin, não por acaso, é um dos mais visados, neste sentido – não expressam necessariamente as posições do autor, mas sua interpretação e uso diante de determinadas conjunturas, como parece ser o caso. Aliás, risco que também estamos correndo com o que estamos nos propondo a fazer com o texto do próprio Codo. Importa ainda lembrar sobre Lênin que, sua obra e sua prática política obtiveram acolhida em autores de diversas correntes como os citados Louis Althusser, Antonio Gramsci, György Lukács – que escreveram um livro sobre ele: *Lenin: um estudo sobre a unidade de seu pensamento* (2012), e outros como Zizek (2005) – *As portas da revolução: escritos de Lenin de 1917* – e Krausz (2017) – *Reconstruindo Lenin: uma biografia intelectual* –, ainda que só para citar alguns.

Lukács, por exemplo, no Posfácio (escrito em 1967) do livro citado escreve sobre Lênin: “O aprendizado permanente, a constante abertura para o novo e para a realidade é um traço essencial da prioridade absoluta da práxis no modo de viver de Lenin” (Lukács, 2012, p. 111). Ele prossegue:

As exigências que ele fazia a si mesmo eram muito mais rígidas do que aquelas que fazia a seus mais valorosos colaboradores. Universalidade, totalidade e singularidade concreta são determinações decisivas da realidade em que se deve e tem de agir; o grau em que elas são conhecidas fundamenta, portanto, a verdadeira eficácia de toda práxis (p. 111).

## Revisitando o “Lobo Mau” da psicologia

Agora podemos, então, realizar uma leitura livre do texto do “Lobo Mau”, alvo deste trabalho, apenas destacando alguns pontos que julgamos ser de especial importância, e, para efeito desta leitura, atualizar alguns aspectos conjunturais, tendo em vista o tempo de sua publicação.

De saída precisamos fazer algumas considerações e atualizações sobre o contexto de 1984 em que Codo escreveu e publicou o texto do “Lobo Mau”, e a situação do capitalismo no Brasil nos dias atuais.

Codo afirma, logo de início, que o desenvolvimento do capitalismo no Brasil havia instalado uma tendência inequívoca a uma concentração urbana industrial, em que cada vez mais operários concentravam-se em grandes indústrias.

Certamente houve a confirmação da expansão do parque industrial do país, a despeito de altos e baixos nesse percurso e da constatação de que persistem na nossa história uma vocação recorrente à valorização do setor primário e para a produção de bens com baixo valor agregado na nossa indústria, como no presente<sup>5</sup>.

Porém, temos que considerar que adiciona-se a esta expansão transformações decorrentes da nova crise do capitalismo, que se instalará nas principais economias ocidentais no final da década de 1960 e início de 1970, ficando conhecida como a “crise do petróleo”, e que se configuraria no Brasil com todas as suas determinações, na década de 1990.

Sobre isto, alguns trabalhos nos ajudam a entender estas principais determinações no campo da economia, da política e da ideologia que teriam provocado mais um grande sobressalto na trajetória do capitalismo no século XX. Entre eles citaríamos Antunes (1995), Harvey (1998), Hobsbawn (1995), Gurgel (2003) e Mandel (1990).

Na economia, surge a proposta de implantação das políticas neoliberais, e no âmbito das organizações os reflexos desta nova conjuntura vão se apresentar inicialmente por meio do desafio de encontrar, do ponto de vista da produção, uma nova opção que resolvesse o problema da acumulação, em que vai se destacar a experiência da Toyota, associado, na academia, à ideia de uma administração flexível, termo usado para descrever esta nova abordagem.

É importante realçar que, decorrente das políticas neoliberais, da ocasião da publicação do texto do “Lobo Mau” até nossos dias estamos presenciando: a migração de enorme contingente de mão-de-obra para o ramo de serviços; uma fragilização maior nas formas de contratação e demissão, com perda significativa de direitos do trabalho; o agravamento do desemprego estrutural; o crescimento da população urbana; e a absorção significativa da mão-de-obra feminina, contratada em condições inferiores a dos homens.

Para Codo (1984) acontecia que, quanto mais crescia a importância da indústria, mais cresciam as críticas que a psicologia, principalmente no âmbito acadêmico, fazia à atuação da(o) psicóloga(o) na área e já se tornara, àquele tempo, lugar comum a afirmação de que as atividades descritas no recrutamento e seleção, no treinamento, na avaliação de desempenho seriam intrinsecamente reacionárias. Nesta concepção, a(o) psicóloga(o) se colocaria como instrumento adicional a serviço da indústria na exploração do trabalhador. Codo afirma que alguns críticos mais afoitos chegavam a responsabilizar toda a psicologia por estar a serviço das classes dominantes, porém frisa que isto não é privilégio da psicologia, sequer da psicologia do trabalho.

Professores e alunos referiam-se a esta área de formação como “uma espécie de irmã menor da psicologia, um misto de asco e comiseração comum à mãe (prendada) que se referia a uma filha que se prostituiu” (Codo, 1984, p. 197).

Codo defende, além do argumento meramente estatístico, que as(os) psicólogas(os), incubidos, por missão e profissão a compreender e/ou transformar o comportamento humano, deveriam ocupar cada vez mais esses espaços.

A questão do “argumento meramente estatístico”, que se relaciona com a presença e representatividade da área na formação e na posterior absorção de profissionais no mercado de trabalho, merece maior aprofundamento e observações adicionais, que estão localizadas em alguns trabalhos publicados, a partir do final da década de 1980 e meados da década de 1990.

---

5 Ver Braga (2020, pp. 51-52, 58-59).

O CFP, por exemplo, publicou, em 1988, uma pesquisa com o título “*Quem é o psicólogo brasileiro*”, em que Bastos (1988, p. 169) registra que, depois da clínica, a área organizacional é a que absorve maior contingente de psicólogas(os) – (23,6%) no país.

Bastos e Galvão-Martins (1990) procuram responder, a partir dos dados da pesquisa citada, à pergunta direcionada especificamente à área: “O que acontece, especificamente, na área inicialmente intitulada Psicologia Industrial e que hoje tem uma conceituação mais ampliada de Psicologia do Trabalho ou Organizacional?” (p. 11).

Eles comentam que, a despeito dos dados:

... 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. A área organizacional é vista como a que é procurada por aqueles que optam por uma melhor remuneração ou que “precisam sobreviver” ou “precisam trabalhar”, mas que não produz grandes realizações pessoais. Está implícita, nessas percepções, a imagem que o próprio psicólogo tem de sua identidade enquanto profissional, produto de um processo de formação reconhecidamente distorcido (p. 11).

Mais recentemente encontramos a publicação do texto – “O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho” –, organizado por Antônio Virgílio Bittencourt Bastos e Sonia Maria Guedes Gondin (2010), que apresenta dados de uma nova configuração da psicologia no país, muita mais multifacetada.

Com relação à questão, ainda encontramos resultados da pesquisa “Quem é a psicóloga brasileira? Mulher, psicologia e trabalho”, realizada pelo CFP, por Louise A. Lhullier e Jéssica J. Roslindo (2013), e em outra do mesmo conselho de Psicologia, esta realizada por meio de um contrato de prestação de serviços com o Departamento Intersindical e Estatística e Estudos Socioeconômicos (2016), intitulada “Relatório final e análise de dados: levantamento de informações sobre a inserção dos psicólogos no mercado de trabalho Brasileiro”.

Essas pesquisas mais recentes servem como referência e colaboram na avaliação, porém os parâmetros utilizados para análise das áreas de atuação são diferentes dos anteriores, em função das mudanças verificadas na formação e inserção das(dos) psicólogas(os) no mercado de trabalho que, como é possível observar nos seus resultados, passou por transformações significativas.

## A proposta de Codo para atuação na área

Codo (1984) faz outras considerações sobre a conjuntura do período em que escreveu o texto e que, em grande medida, se aplicam aos nossos dias e devem estar presentes no provável cenário pós-pandemia.

Ele afirma que a filosofia do *right man in the right place* (homem certo no lugar certo) só faz sentido quando da expansão do capitalismo, com taxas de crescimento superiores ao “crescimento vegetativo” da oferta de mão-de-obra, crescimento da produção industrial e de novos investimentos, mas que, ao contrário, a realidade no período revelava outra fase do capitalismo na qual estava presente uma recessão, combinação de estagnação da econômica com altas taxas de inflação (estagflação), desemprego em massa, supremacia do capital financeiro, em detrimento do aumento da produção industrial e falência de pequenas e médias empresas.

Este quadro aumenta consideravelmente a oferta de mão-de-obra e investimentos em tecnologia, o que acaba por colocar um grande contingente de trabalhadoras(es) na condição de

descartáveis. Assim faz mais sentido, por oposição ao homem certo no lugar certo, falar em alguma coisa parecida com *nowhere man in any place* (homem de lugar algum).

Para Codo (1984), como o modo de operação de uma economia capitalista repousa em uma contradição, em que a produção é coletiva e a posse é individual, – ao que acrescentaríamos uma lógica de funcionamento que opera de forma desigual e combinada –, ela necessita de mão-de-obra especializada, ao mesmo tempo em que opera para retirar das(os) trabalhadoras(es) o poder inerente à especialização, e isto transforma, ao menos teoricamente, a psicologia das organizações em um instrumento “importante na administração dos conflitos entre capital e trabalho” (p. 200).

Codo propõe que a intervenção na área deveria consistir em não desprezar as práticas decorrentes do que se espera dela, mas, ao contrário, realizá-las com total zelo e conhecimento de causa (teórica e prática), transformando a expectativa das empresas – e elas devem ser cumpridas para que não se coloque em risco o próprio emprego – em algo que possa também se transformar em uma forma de ajuda às(aos) trabalhadoras(es), que os capacite a defender melhor seus postos de trabalho, o que denominamos de “reversão de expectativas”. O que se espera é que ocorra uma valorização das(os) trabalhadoras(es), dificultando sua substituição, aumentando a segurança psicológica na sua própria capacidade de trabalho, o que “contribuiria no sentido de fortalecer o operário perante a indústria, ao invés de enfraquecê-lo” (Codo, 1984, p. 201).

Assim, a proposta seria (é) a de que “os psicólogos pensantes” (termo usado por Codo), ao invés de franzir o nariz para a área atuassem, por exemplo, selecionando os mais capacitados para o exercício das suas funções, estendendo a seleção a todas(os) as(os) trabalhadoras(es), e, como indica nossa ética profissional, informando aos candidatos os resultados de todo o processo e quais os critérios adotados; estendendo a avaliação de desempenho para todas as funções da fábrica, o que implicaria na definição de critérios objetivos para as promoções, rebaixamento ou demissão das(os) trabalhadoras(es); e treinando as(os) trabalhadoras(es), não só na sua função específica, mas também mostrando o funcionamento de toda a produção (p. 201).

Para Codo (1984), era a hora de fazer a crítica da atuação da(o) psicóloga(o) do trabalho que, para ser competente, necessitava ser empreendida dentro do próprio local de trabalho, espaço concreto de atuação e menos confortável que as escrivatinhas das universidades. Para concluir, Codo alerta para o fato de que esta atuação na área comporta riscos e propõe que as(os) psicólogas(os) busquem uma organização enquanto categoria, que lute pela manutenção dos seus postos de trabalho e pela observância dos princípios éticos em suas atuações.

## O que fazer: indicações para uma atuação estratégica e tática na realidade

Indicamos a seguir, como atualização das posições apresentadas por Codo, quatro esferas que pressupõem uma visão estratégica e tática para a atuação na área do trabalho e organizacional. Estão apresentadas de forma esquemática e são esferas que se articulam e se comunicam dialeticamente.

Elas não têm nenhum caráter conclusivo e sequer se pretendem como um manual de atuação, porém buscam viabilizar uma leitura o mais próxima possível da realidade e do que está ao alcance dos profissionais de psicologia realizar nas atividades em que são exigidos. É fruto de nossa experiência e atuação na formação e na atividade profissional, e são de nossa iniciativa e inteira responsabilidade.

Esfera I: remete à necessidade de estudar e pesquisar com o máximo rigor todas as metodologias e técnicas presentes na literatura organizacional e as práticas a ela ligadas. Indicam do ponto de vista econômico, político e ideológico o que os representantes do capital (empresárias, patrões) esperam que as(os) profissionais façam. Via de regra, buscam encobrir com um discurso pseudo-humanista, seu verdadeiro propósito, que é obter das(os) trabalhadoras(es) maior produtividade e, em consequência, maior lucratividade. Conhecer este campo com a maior profundidade é de vital

importância para que não se caia na armadilha de se criticar aquilo que não se conhece. Buscar, da forma mais ampla possível, estar atualizado nas concepções, técnicas e práticas presentes na trajetória das áreas de treinamento e desenvolvimento, recrutamento e seleção, análise do trabalho, avaliação de desempenho, abordagens das teorias organizacionais, indo até os modismos mais recentes.

O conhecimento sobre elas permite utilizar as mais adequadas, atuais e abrangentes na prática cotidiana. Isto ajuda a fazer as mediações e adequações necessárias à realidade, desmontar as armadilhas éticas, que buscam escamotear seus propósitos e usar o conhecimento possível para viabilizar sua implementação em cada local de trabalho.

Esfera II: remete à necessidade de exercitar diuturnamente uma postura crítica sobre todo o material pesquisado. Depois de conhecer suas principais determinações, agora é o momento de exercer uma análise de conjuntura crítica e esmiuçar o alcance de suas premissas no âmbito econômico, político/ideológico, metodológico e técnico. O que se espera é uma postura crítica que comporte uma análise dialética do que está em jogo na posição extremamente complexa da(o) psicóloga(o), diante das determinações do capital. Compreender com rigor teórico e político as determinações da lógica de reprodução do capital e como seus representantes esperam que a(o) psicóloga(o) do trabalho atue. O reconhecimento mais objetivo possível dessas determinações evitará que se criem falsas ilusões sobre possibilidades de práticas pseudo-revolucionárias, distantes do plano real e que acabam por levar à paralisia ou ao conformismo.

Reconhecer isto não é tarefa fácil, ao contrário, pressupõe a necessidade de reconhecer que o sistema se reproduz a partir da extração de mais valia e que, em última instância, a(o) psicóloga(o) foi contratado para viabilizar isto. Esta compreensão evitará expectativas fora da real possibilidade que uma prática profissional tem, qualquer que seja ela. Esta visão clara das principais determinações permitirá vislumbrar, identificar e articular ações futuras mais abrangentes e em que ocasiões serão possíveis.

Esfera III: remete à identificação de espaços possíveis de intervenção-ação que permitam a reversão das expectativas, vistas inicialmente como exclusivas do interesse dos representantes do capital. Nessas lacunas/brechas a(o) psicóloga(o) do trabalho deve buscar ações concretas que viabilizem uma interlocução com interesses das(os) trabalhadoras(es), suas expectativas e necessidades. Ações carregadas de excessivo grau de expectativas podem criar ilusões e gerar altas frustrações, como dissemos. Deve-se ter em mente que a(o) psicóloga(o) do trabalho e organizacional no exercício de sua atuação profissional não viabilizará nenhuma revolução contra o sistema. Se estiver imbuído destas aspirações deve procurar espaços mais adequados na sociedade e que possam, em certa medida, dar conta das suas pretensões, ou seja, os partidos políticos, os sindicatos, as associações e os movimentos sociais principalmente.

Construir programas de intervenção lastreados na realidade, com formulações claras, objetivas e bem fundamentadas, que possam abrir espaço para uma ajuda às(aos) trabalhadoras(es). As intervenções e práticas com os suportes teóricos, metodológicos e técnicos escolhidos ou impostos pelo poder instituído em cada local de trabalho devem ser trabalhadas sempre que possível, com o máximo rigor. O que se espera é a melhora no recrutamento, na seleção, no desenvolvimento, no treinamento, na avaliação de desempenho, ou seja, em todas as práticas. Aqui também nos referimos ao preparo e a argúcia em apresentar, sempre que se oferecer uma possibilidade concreta, propostas mais arrojadas que viabilizem maior qualificação das(os) trabalhadoras(es) na defesa dos seus postos de trabalho, da sua saúde e da sua qualidade de vida.

Esfera IV: remete à construção de uma rede de proteção coletiva as(aos) psicólogas(os) do trabalho, que atua em um ambiente de alta complexidade em que estão em confronto interesses, quase sempre, divergentes entre os representantes do capital e as(os) trabalhadoras(es), principalmente aqueles ligados às atividades fins das organizações/empresas. Qualquer ação proposta neste espaço está carregada de alto grau de risco, ainda mais se estiverem pautadas por iniciativas voltadas para a qualificação/valorização das(os) trabalhadoras(es).

Construir rede coletiva de proteção por meio de aproximações com os conselhos profissionais (principalmente os que têm uma direção mais progressista) e com os sindicatos das(os) psicólogas(os) e das(os) trabalhadoras(es), a depender do ramo de atividade em que se dá o trabalho. Esta é uma construção extremamente necessária à defesa do seu próprio posto de trabalho.

## **A pandemia e a atuação da(o) psicóloga(o) do trabalho e organizacional**

A pandemia do coronavírus tem levado à morte de milhares de pessoas e à destruição de ativos em escala até então desconhecida em todo o mundo e, tudo leva a crer, com consequências ainda difíceis de avaliar, tendo em vista que eclodiu diante de um cenário agravado por mais uma crise do capitalismo.

Alguns setores, inclusive da esquerda, passaram a dizer que depois do coronavírus nada seria como antes, com alguns chegando a anunciar o fim do neoliberalismo. No entanto, a probabilidade maior a permanecer a atual correlação de forças na sociedade será o agravamento da crise do capital, o que levará ao aprofundamento das reformas neoliberais, como os sinais no mundo e no Brasil já permitem antever.

A diminuição da atividade produtiva em diversos setores da economia deverá ocasionar um aumento exponencial do desemprego/subemprego (que já era preocupante antes da pandemia, em especial no Brasil), a migração de enorme contingente de trabalhadoras(es) para o ramo de serviços (o que também vinha se dando há algum tempo nas economias centrais do capitalismo mundial), o agravamento das condições de trabalho e a perda de direitos sociais, o que pode gerar uma situação ainda mais dramática.

O preço maior da crise será pago pelos segmentos da classe trabalhadora tradicionalmente mais vulneráveis e desprotegidos pela ação do Estado e das políticas públicas: as mulheres e a população negra que compõem a maioria da classe trabalhadora no país<sup>6</sup>.

Qualquer reversão dessa expectativa, gerando um quadro mais positivo da economia, será muito bem-vinda, no entanto consideramos mais prudente estarmos preparados para uma conjuntura adversa em que estaríamos capacitados a agir no pior cenário.

Não queremos dizer, com isto, que estaremos diante do fim dos empregos formais com suas variantes (por exemplo, CLT ainda que desidratada e emprego no setor público sem estabilidade), mas que o mais provável é o direcionamento das empresas para uma contratação prioritariamente mais flexível, com menos direitos do trabalho, usando para isto as “vantagens” que a existência de um largo exército de reserva permite em um quadro recessivo, ainda que no curto e médio prazo.

Esta breve avaliação poderia sugerir praticamente o fim da necessidade da(do) profissional de psicologia para desenvolver suas funções, como se pudessem ser considerados desnecessários neste quadro. Reconhecemos que a contratação de profissionais de psicologia nas empresas provavelmente se retrairá acompanhando o movimento geral da economia, porém sua presença não deverá ser descartada.

As razões principais estão na necessidade do capital escolher os mais “produtivos”, em função do seu intrínseco processo de competição, e porque precisa “acomodar” esta mão de obra no invólucro ideológico necessário ao exercício da sua hegemonia, expectativas que, como dissemos,

---

<sup>6</sup> Sobre a questão e suas consequências indicamos, entre outras, a leitura de Braga (2017) e Antunes (2018), ainda agravadas pela reforma trabalhista que foi sancionada em 13 de julho de 2017 pelo ex-presidente Michel Temer, Lei nº 13.467, e passou a vigorar em 11 de novembro 2017.

os representantes do capital têm em relação às(aos) psicólogas(os), mas também direcionada aos profissionais de outras áreas que compõem o quadro da linha intermediária das organizações.

Portanto, teremos que ter na área um profissional altamente preparado, que possa ter uma apreensão de todo o conjunto de problemas colocados e capaz de construir alternativas viáveis de solução.

## Conclusões

Quando Codo realça que ao invés de franzir o nariz para a área as(os) psicólogas(os) “bem pensantes” deveriam ocupar os postos que lhes cabem e cumprirem exatamente suas funções, ele lança um desafio a todos que compartilham da formação e atuação desses profissionais da área.

Acrescentaríamos que estas(es) profissionais, para que sejam “bem pensantes”, precisam participar de uma formação abrangente e aprofundada não só em psicologia, com ênfase evidente em psicologia do trabalho e organizacional, mas desenvolverem também uma visão que incorpore conhecimentos das áreas de administração, economia, sociologia, história, antropologia e filosofia, por exemplo.

Eles se deparam no cotidiano do seu trabalho com as determinações econômicas, políticas e ideológicas do capital sem anteparos, ou seja, ali se dá uma relação direta com elas sem mecanismos de certo afastamento que outras práticas, inclusive da psicologia, propiciam. Coloquialmente diríamos que eles se deparam com o “dragão” cara a cara cuspidando fogo –, cobrando metas, maior produtividade e motivação das(os) trabalhadoras(es) –, e precisam estar bem preparados para entenderem o tamanho do desafio e decidir quais as estratégias e táticas para cada situação.

Concordamos com Codo quando realça que a crítica que produz a não intervenção é uma crítica caolha, covarde, que lava as mãos e se recusa em inverter o papel da ciência, que não se submete a correr os riscos do poder para tentar subvertê-lo. Ele está se referindo à ousadia necessária que precisamos desenvolver para escapar das armadilhas que nos remetem ao desânimo, à paralisia e ao conformismo, ou seja, a falsa (pseudo) consciência, que se traduz em omissão.

Concordamos com essas posições defendidas por Codo, e mais, entendemos que essa é a forma mais realista de atuação no espaço do trabalho, reafirmando este como o *locus* privilegiado onde se situa a possibilidade concreta de uma mudança.

Pode-se argumentar que esta alternativa é muito reduzida e que se avança pouco no caminho de mudanças mais abrangentes, porém nossa compreensão é que, do ponto de vista da atuação estrita do profissional da área, ela é a que se coloca como algo que se sustenta em bases concretas e não idealistas.

Estimular na formação a questão da neutralidade – a comodidade de se “sentir protegido” em algumas áreas de atuação, como se estivesse distante de qualquer ligação com as determinações econômicas, políticas e ideológicas do capitalismo – gera a ilusão de uma prática marcada apenas pela influência de um viés humanista tosco, como se estivessem “acolhendo” e “ajudando” as pessoas, sem ter que atender em alguma medida a reprodução da lógica de acumulação do capital.

As mudanças no plano macro exigirão que optemos também pela ocupação de outros espaços na sociedade dividida em classes que vivemos e, se assim for, participar de outras instâncias da sociedade civil, como partidos políticos, sindicatos e movimentos sociais em geral. Ali os espaços de transformação macro da sociedade podem vir a ser mais abrangentes, coisa que as práticas profissionais, salvo raríssimas exceções, não possibilitam.

É com este viés que acreditamos que o texto de Wanderley Codo, ainda hoje, é o que mais nos auxilia a estabelecer uma alternativa concreta e real de atuação na área. Não é uma opção

fácil e comporta muitos riscos, porém é a que se coloca ao nosso alcance e, tudo está a indicar, com desafios ainda maiores no cenário pós-pandemia.

Essas são algumas atualizações e contribuições que gostaríamos de fazer a partir desta leitura livre do texto do “Lobo Mau” da psicologia de Wanderley Codo, sem a pretensão de esgotar todo o potencial que ele proporciona.

Esperamos que não tenhamos desagradado excessivamente o autor e que possamos ter contribuído para o alargamento da compreensão e uso que seu texto tem permitido para a formação e atuação dos profissionais de psicologia da área do trabalho e organizacional.

## Referências

- Althusser, L. (1979). *A favor de Marx: Pour Marx*. Zahar.
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Cortez; Editora Unicamp.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. Boitempo.
- Bastos, A. V. (1988). Áreas de atuação: Em questão o nosso modelo profissional. In Conselho Federal de Psicologia, *Quem é o psicólogo brasileiro?* (p. 169). Edicon.
- Bastos, A. V. B., & Galvão-Martins, A. H. C. (1990). O que pode fazer o psicólogo organizacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 10(1), 10-18. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931990000100005>
- Bastos, A. V. B., & Gondim, S. M. G. (Orgs.). (2010). *O trabalho do psicólogo no Brasil: Um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho*. Artmed.
- Borges-Andrade, J. E. (1986). Contraponto. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 6(1), 32.
- Braga, R. (2017). *A rebeldia do precariado: Trabalho e neoliberalismo no Sul global*. Boitempo.
- Braga, W. P. (2020). *Comércio exterior brasileiro: Reprimarização e consequências no plano do trabalho e da soberania* [Dissertação de mestrado não publicada]. Universidade Federal Fluminense
- Braverman, H. (1981). *Trabalho e capital monopolista: A degradação do Trabalho no Século XX*. Zahar.
- Codo, W. (1981). *A transformação do comportamento em mercadoria* [Tese de doutorado não publicada]. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- Codo, W. (1984). O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o “lobo mau” em psicologia). In S. T. M. Lane & W. Codo (Orgs.), *Psicologia social: O homem em movimento* (pp. 195-202). Brasiliense.
- Codo, W. (2006). *Por uma psicologia do trabalho: Ensaio recolhido*. Casa do Psicólogo.
- Codo, W. (2010). Saúde do trabalhador: Dignidade e qualidade de vida no mundo do trabalho. In A. I. Leonardi, C. C. Coelho Netto, C. Moreira, D. C. Façanha, K. Eidelwein, & R. Oliveira (Orgs.), *Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea* (p. 144). Conselho Federal de Psicologia.
- Codo, W., & Sampaio, J. J. C. (Orgs.). (1995). *Sofrimento psíquico nas organizações*. Vozes.
- Codo, W., & Jacques, M. G. (Orgs.). (2002). *Saúde mental & trabalho: Leituras*. Vozes.
- Conselho Federal de Psicologia. (1988). *Quem é o psicólogo brasileiro?* Edicon.
- Conselho Federal de Psicologia (2013). *Relatório: Contribuições do Conselho Federal de Psicologia à discussão sobre a formação da(o) psicóloga(o)*. Conselho Federal de Psicologia.
- Departamento Intersindical e Estatística e Estudos Socioeconômicos (2016). *Levantamento de informações sobre a inserção dos psicólogos no mercado de trabalho Brasileiro: Relatório final e análise de dados: Contrato de prestação de serviços com o Conselho Federal de Psicologia*. <https://bit.ly/3DOrZwS>
- Gurgel, C. (2003). *A gerência do pensamento*. Cortez.
- Harvey, D. (1998). *A condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural* (7a ed.). Loyola.
- Hobsbawn, E. (1995). *A era dos extremos: O breve século XX*. Companhia das Letras.
- Krausz, T. (2017). *Reconstruindo Lenin: Uma biografia intelectual*. Boitempo.
- Lane, S. T. M. & Codo, W. (Orgs.). (1984). *Psicologia social: O homem em movimento*. Brasiliense.

- Lhullier, L. A., & Roslindo, J. J. (2013). As psicólogas brasileiras: levantando a ponta do véu. In L. A. Lhullier (Org.), *Quem é a psicóloga brasileira? Mulher, psicologia e trabalho* (p. 157). Conselho Federal de Psicologia.
- Lukács, G. (2012). *Lenin: um estudo sobre a unidade de seu pensamento*. Boitempo.
- Malvezzi, S. (1979). *O papel dos psicólogos profissionais de recursos humanos: um estudo na Grande São Paulo* [Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo]. Repositório da PUC-SP <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/16898>
- Mandel, E. (1990). *A crise do capital: Os fatos e a sua interpretação marxista*. Editora Unicamp.
- Marx, K. (2017). *O capital: crítica da economia política: Livro I: O processo de produção do capital*. (R. Enderle, Trad.; 2a ed.). Boitempo. (Trabalho original publicado em 1867)
- Oddone, I., Marri, G., Gloria S., Briante, G., Chiatella, M., & Re, A. (2020). *Ambiente de trabalho: A luta dos trabalhadores pela saúde* (2a ed.). Hucitec.
- Vasconcellos, L. C. F., & Bonfatti, R. J. (2020). O contexto brasileiro e o Modelo Operário Italiano. In I. Oddone, G. Marri, S. Gloria, G. Briante, M. Chiatella, & A. Re. *Ambiente de trabalho: A luta dos trabalhadores pela saúde* (2a ed., pp. 249-261). Hucitec.
- Zanelli, J. C. (1986). Formação e atuação em psicologia organizacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 6(1), 31-32. <https://doi.org/10.1590/S1414-98931986000100010>
- Zizek, S. (2005). *Às portas da revolução: seleção dos escritos de Lenin de fevereiro a outubro de 1917*. Boitempo.

**Endereço para correspondência**

figueiredojc@id.uff.br

Recebido em: 14/04/2021

Revisado em: 22/06/2022

Aprovado em: 11/07/2022