

v.2, n.5, 2025 - Maio

REVISTA O UNIVERSO OBSERVÁVEL

O DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DA PSICOLOGIA ENQUANTO CIÊNCIA APLICADA AO MUNDO DO TRABALHO

Lílian Côrtes dos Santos de Oliveira¹

Revista O Universo Observável

DOI: 10.5281/zenodo.15342336

[ISSN: 2966-0599](https://doi.org/10.5281/zenodo.15342336)

¹Licenciatura em Psicologia - pela Universidade do Salvador UNIFACS/Bahia (2009). Especialista em Gestão de Recursos Humanos - pela Universidade do Salvador UNIFACS/Bahia (2012).

E-mail: nailil_cortes@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-1375-4158>



O DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DA PSICOLOGIA ENQUANTO CIÊNCIA
APLICADA AO MUNDO DO TRABALHO

Lílian Côrtes dos Santos de Oliveira



Fonte: <https://blog.empregare.com/psicologia-no-trabalho/>

PERIÓDICO CIENTÍFICO INDEXADO INTERNACIONALMENTE

ISSN
International Standard Serial Number
2966-0599

www.ouniversoobservavel.com.br

Editora e Revista
O Universo Observável
CNPJ: 57.199.688/0001-06
Naviraí – Mato Grosso do Sul
Rua: Botocudos, 365 – Centro
CEP: 79950-000

RESUMO

Este artigo, fruto de uma revisão narrativa de literatura, tem como objetivo apresentar um panorama histórico do desenvolvimento da psicologia enquanto ciência aplicada ao contexto do trabalho, desde suas origens experimentais no século XIX até sua consolidação como Psicologia Organizacional e do Trabalho. Inicialmente, descreve-se a transição da psicologia filosófica para a psicologia científica, destacando as contribuições de Wilhelm Wundt e a influência do movimento funcionalista norte-americano. Em seguida, analisa-se a consolidação da psicologia industrial no contexto da Revolução Industrial e das Grandes Guerras, evidenciando o papel dos testes psicológicos e dos processos de seleção. Por fim, discutem-se os desdobramentos contemporâneos da área, incluindo as vertentes institucional e do trabalho, com ênfase nas transformações provocadas pelas novas formas de organização e gestão do trabalho. Conclui-se que a psicologia no contexto organizacional é uma ciência em constante evolução, moldada por desafios sociais, econômicos e tecnológicos.

Palavras-chave: Psicologia experimental. Ciência aplicada. Psicologia do trabalho. Psicologia organizacional. História da psicologia.

ABSTRACT

This article, the result of a narrative literature review, aims to present a historical overview of the development of psychology as a science applied to the work context, from its experimental origins in the 19th century to its consolidation as Organizational and Work Psychology. Initially, it describes the transition from philosophical psychology to scientific psychology, highlighting the contributions of Wilhelm Wundt and the influence of the American functionalist movement. It then analyzes the consolidation of industrial psychology in the context of the Industrial Revolution and the Great Wars, emphasizing the role of psychological testing and selection processes. Finally, it discusses the contemporary developments in the field, including the institutional and work-oriented branches, with emphasis on the transformations brought about by new forms of work organization and management. It concludes that psychology in the organizational context is a science in constant evolution, shaped by social, economic, and technological challenges.

Keywords: *Experimental psychology. Applied science. Work psychology. Organizational psychology. History of psychology*

1. INTRODUÇÃO

A psicologia, historicamente, surgiu e habitava nas considerações filosóficas e metafísicas de pensadores, uma epistemologia de suporte as demais áreas do conhecimento. Como campo de estudo, esta estabeleceu-se a partir do questionamento de sua capacidade em se estabelecer como uma disciplina científica, rigorosa e autônoma. No século XIX, a crítica de Immanuel Kant, que afirmava que a psicologia nunca poderia alcançar o status de ciência exata, uma vez que lidava com fenômenos subjetivos e experiências internas, desafiou os estudiosos a buscarem métodos mais sistemáticos de investigação.

Essa resistência, longe de desencorajar o desenvolvimento da psicologia, funcionou como um catalisador para a criação de abordagens experimentais que visavam a cientificidade da disciplina. Nesse contexto, Wilhelm Wundt se destacou como uma figura central, sendo amplamente reconhecido como o fundador da psicologia experimental. Sua obra inovadora, "Princípios de Psicologia Fisiológica", e a fundação do primeiro laboratório de psicologia na Universidade de Leipzig, em 1879, representaram

marcos significativos na institucionalização da psicologia como uma ciência de laboratório.

Com a consolidação da psicologia na Alemanha, a disciplina começou a se expandir para outras partes do mundo, especialmente para os Estados Unidos, onde figuras como E. B. Titchener e William James desempenharam papéis cruciais na formação de uma psicologia aplicada. Titchener, embora seguidor de Wundt, introduziu um enfoque estruturalista que investigava a natureza das experiências conscientes, enquanto James, por sua vez, propôs uma psicologia funcionalista que enfatizava a adaptação do indivíduo ao ambiente. Nesse contexto, a psicologia aplicada se tornou cada vez mais relevante, especialmente em situações práticas, como a seleção de recrutas durante as guerras mundiais. Assim, o presente artigo busca analisar a evolução da psicologia experimental e aplicada ao longo do tempo, explorando suas principais contribuições, transformações e a relevância contemporânea da disciplina no entendimento e na melhoria das condições de trabalho e na saúde mental dos indivíduos.

Este artigo é fruto de uma revisão narrativa de literatura, que segundo Cavalcante e Oliveira (2020, p.

85) é um tipo de “método que permite uma ampla descrição sobre o assunto, mas não esgota todas as fontes de informação, visto que sua realização não é feita por busca e análise sistemática dos dados”.

Tal estudo faz-se relevante em termos científicos por fomentar novas pesquisas e formas de compreensão do papel do psicólogo no contexto do trabalho, bem como a compreensão dos fenômenos de uma nova realidade do mercado contemporâneo. O mesmo faz-se importante socialmente, por possibilitar uma melhor percepção da possibilidade de intervenção do psicólogo nas organizações.

2. O DESENVOLVIMENTO DA PSICOLOGIA EXPERIMENTAL E DA PSICOLOGIA APLICADA

A ideia de uma psicologia científica no século XIX parecia sem sentido e inexequível. Segundo o filósofo Kant a psicologia jamais poderia obter o status de ciência no mesmo sentido da Física ou da Química; uma vez que distoava destes, principalmente, acerca de seu objeto de estudo, a saber: a experiência interna, a qual não poderia ser investigada a partir do método experimental (Kant, 1786). Entretanto, o que deveria soar como negativo, foi na verdade a mola propulsora ao desenvolvimento da psicologia do século XIX, porque foi exatamente as tentativas de contradizê-lo que abriu espaço a possibilidade de uma psicologia verdadeiramente científica (Leary, 1982).

É nesse contexto que a obra de Wilhelm Wundt adquire extrema relevância, uma vez que, ele tornou-se o precursor de um novo modelo de ciência ao conseguir institucionalizar a psicologia como área de estudos e pesquisas. Para isso, Wundt guiou-se por uma reforma metodológica radical alemã, pelo referencial científico de seu tempo, estando atento ao rigor epistemológico e sem perder o comprometimento com seus pressupostos filosóficos (De Luiz; Sousa, 2022).

A sua obra: *Grundzüge der Physiologischen Psychologie* (Princípios de Psicologia Fisiológica) estabeleceu decididamente a psicologia como ciência de laboratório; nela se utilizava o método experimental de análise, conforme as demais ciências (Schultz; Schultz, 1992). Assim, a originalidade de seu programa de pesquisa residia na tentativa de estabelecer uma ciência fiel as novas perspectivas das ciências naturais, abandonando o tratamento metafísico tradicional, sem comprometer a

singularidade e a autonomia da psicologia frente a esses referenciais (De Luiz; Sousa; 2022).

Para que se possa formar uma ideia mais clara de sua importância na constituição da psicologia como campo autônomo de investigação científica, lembrar-se-á aqui de três fatos que marcaram o seu desenvolvimento: 1) a publicação, em 1873 e 1874, da obra *Grundzüge der physiologischen Psychologie*, o qual viria a ser o manual básico de referência da nova psicologia; 2) a fundação, em 1879, do Laboratório de Psicologia na Universidade de Leipzig, posteriormente transformado em Instituto de Psicologia; 3) e em 1881 a revista *Philosophische Studien* (Estudos Filosóficos), posteriormente renomeado para: *Psychologie Studien* (Estudos Psicológicos) (Schultz; Schultz, 1992).

É preciso destacar que as universidades alemãs, neste momento histórico, eram as mais respeitadas instituições de ensino superior no século XIX, atraindo estudantes de todo mundo. Isso ocorreu devido as amplas reformas educacionais aplicadas na Prússia, as quais modificaram o paradigma da época (em que os cursos de teologia, medicina ou direito – eram consideradas formação superior; e os cursos de filosofia, artes e ciências naturais – eram uma formação inferior). Deste modo, as instituições alemãs criam um rompimento com tal mentalidade e a formação humanística integral deixa de servir apenas como prolongamento das demais formações, fato este que também repercutiu profundamente na vida intelectual e cultural da Alemanha até o advento da primeira guerra mundial (Araújo, 2009).

Com um manual, um laboratório e uma revista acadêmica própria, a psicologia estava muito bem para desenvolver-se não apenas na Alemanha, como no mundo. E de fato, Leipzig foi o primeiro centro internacional de formação de psicólogos experimentais, daí a sua importância. A psicologia definida por Wundt foi responsável pela formação direta de psicólogos advindos de várias partes do mundo, além de promover a internacionalização da disciplina na primeira metade do século XX (Araújo, 2009). “O laboratório de Leipzig exerceu uma imensa influência sobre o desenvolvimento da psicologia moderna, servindo de modelo para os muitos laboratórios novos que estavam sendo desenvolvidos” (Schultz; Schultz, 1992, p. 79).

Desse modo, a psicologia experimental, influenciada pelas ciências naturais — especialmente pela fisiologia — proposta por Wilhelm Wundt, estabeleceu como objeto de estudo a consciência, utilizando a introspecção como método de investigação. A partir

dessas bases, desenvolveu-se uma psicologia estruturalista e associacionista, a qual impactou significativamente a comunidade científica da época. Tal abordagem atraiu diversos pesquisadores e estudantes, e além disso, essa nova psicologia afastou-se das discussões de cunho metafísico ou espiritual, anteriormente vinculadas à noção de alma (Araújo, 2009).

Entretanto, ao retornarem aos seus países de origem, muitos psicólogos procuraram reproduzir os instrumentos e as técnicas experimentais aprendidas com Wundt, sem, contudo, assimilar integralmente o seu sistema teórico; uma vez que este era mais amplo e complexo do que os procedimentos práticos apresentados nos laboratórios. Como consequência, a teoria psicológica proposta por Wundt foi, em grande parte, abandonada, sendo posteriormente substituída por outros sistemas ao longo da história da psicologia (Araújo, 2009).

Segundo Schultz e Schultz (1992) E. B. Titchener, é um exemplo dos aprendizes de Wundt, que apesar de declarar-se um seguidor leal das suas ideias, descartou a ênfase na apercepção wundtiana, e assim, concentrou-se em descobrir a natureza das experiências conscientes elementares, ou seja, buscava compreender a estrutura da consciência analisando suas partes separadas. Por consequência, ele criou nos Estados Unidos da América (EUA) uma nova e própria abordagem denominada de estruturalismo, a qual tinha a experiência consciente como seu objeto de estudo.

Ainda conforme o supracitado autor, a psicologia na América do norte assume um caráter próprio, visto que não apenas a teoria estruturalista de Titchener desenvolvia-se, mas principalmente o movimento funcionalista ganhava força a partir das publicações de Charles Darwin e Francis Galton. Darwin sugeriu em sua obra “A origem das espécies” (1859) que se a mente tinha evoluído de partes primitivas, possivelmente existiriam semelhanças anatômicas no funcionamento mental de ambos; e Galton em “*Regression towards mediocrity in hereditary stature. Journal of the Anthropological Institute*” (1886), ampliou o espírito da evolução com o seu trabalho sobre os problemas na herança mental e das diferenças individuais na capacidade humana.

Dessa forma, o *zeitgeist* norte-americano da época caracterizava-se por uma orientação prática e pragmática, na qual o valor das coisas era determinado por sua utilidade. Nesse contexto, o psicólogo William James destacou-se como o precursor da psicologia aplicada nos Estados Unidos, contribuindo,

posteriormente, para o desenvolvimento da chamada psicologia industrial. Em sua obra, “Princípios de Psicologia” (1890), abordava questões relacionadas à adaptação dos indivíduos ao ambiente, a partir do auxílio de uma consciência ativa. Para James, a consciência não era composta de elementos separáveis, mas sim de um fluxo contínuo e dinâmico. Portanto, “a função da consciência é nos orientar quanto aos fins exigidos pela sobrevivência” (Schultz; Schultz, 1992, p. 79).

O William James ofereceu um modo alternativo de considerar a mente, não mais focado na introspecção, mas numa abordagem compatível com a concepção funcional vigente, o que também influenciou muitos outros profissionais, os quais saíram dos laboratórios em busca da aplicação da psicologia aos problemas do mundo real, e deste modo responder as perguntas: o que a mente faz? E como ela o faz? O seu livro: “Princípios de Psicologia” (1890) foi considerado uma importante contribuição ao campo, uma vez que a obra alcançou grande popularidade devido a sua escrita de fácil inteligibilidade. Assim, em poucos anos a psicologia aplicada conquistou o seu espaço na América (Schultz; Schultz, 1992).

Cabe destacar que apesar do grande impulso do movimento funcionalista ao campo da psicologia, foi notadamente o advento das guerras (primeira e segunda guerra) que favoreceu a maior visibilidade pública e que alavancou o desenvolvimento da psicologia como ciência e profissão no âmbito organizacional. De acordo com Gilmer (1963), na Primeira Guerra Mundial (1914-1918), uma das atividades mais importantes desenvolvidas pelos psicólogos foi à seleção de recrutas, elegendo os mais inteligentes para o exercício da função. Formou-se então o Comitê de Exames Psicológicos de Recrutas, cujos resultados foram satisfatórios a ponto de receberem ajuda oficial do governo.

É neste contexto, ao avaliar o quociente de inteligência e personalidade dos soldados americanos, que os testes psicológicos têm a sua utilização mais prática. O que naturalmente favoreceu a aceitação pública da psicologia aplicada e, em pouco tempo, permitiu a sua entrada no âmbito organizacional (realizando seleção de pessoal), e assim, da utilização dos conceitos da psicologia aplicada as organizações e indústrias, é que surge a denominada “Psicologia Industrial”. Conta nos Schultz e Schultz (1992), que esta foi fundada especificamente na promoção da psicologia ao mundo do trabalho.

3. A PSICOLOGIA INDUSTRIAL E SUAS DEMAIS VERTENTES

É preciso destacar que a passagem entre os séculos XIX e XX foi um período de profundas transformações na história da humanidade de forma geral, e não apenas da psicologia. No bojo de tais alterações destaca-se a Revolução Industrial, a qual consolidou o capitalismo como sistema econômico, impulsionou o desenvolvimento tecnológico e científico da época, implicou profundas mudanças sociais (como a formação das grandes cidades e as novas formas de percepção do trabalho) e consequentemente requisitou novos modelos de gestão e organização do trabalho.

Destarte, como resposta a esta demanda, surgem os primeiros estudos científicos aplicados aos processos de trabalho, tendo na figura de Frederick Winslow Taylor o principal precursor da teoria de gerenciamento industrial, denominada de “organização científica do trabalho”, a qual tinha na racionalização, padronização e divisão do trabalho o eixo principal de sua abordagem. Na sequência, o Fordismo de Henri Ford, apropriando-se dos princípios tayloristas, desenvolveu a linha de produção que aumentava ao máximo a eficiência do trabalhador, mas por outro lado, desapropriava o ser humano da sua essência (Schultz; Schultz, 1992).

Portanto, a denominada psicologia industrial foi desenvolvida para colaborar com o processo de industrialização, uma vez que os trabalhadores deveriam ser “cientificamente” selecionados e treinados até alcançarem o grau máximo de especialização e rendimento, isso através de técnicas de aprendizagem e instrumentos de controle. Neste sentido, as recém descobertas dos testes mentais, através dos estudos de psicometria, também atuavam na avaliação científica a fim de reduzir as defasagens entre perfil previsto e o indivíduo selecionado (Tractenberg, 1999).

A atuação da psicologia, enquanto ciência neste contexto, é percebida como neutra, logo o seu trabalho e resultados eram vistos como inquestionáveis no quesito autoridade; e é assim que a administração industrial justifica e legitima o uso da ciência. Observa-se que, as novas ideias sobre gestão da força de trabalho sustentam-se sobre o tripé da ciência, da técnica e do progresso, portanto, os conflitos de interesse entre capital e trabalho dissolviam-se neste paradigma, ou seja, o argumento principal repousava sobre a autonomia da ciência, a neutralidade da técnica

e a valorização da competência individual (Antunes, 2007).

Segundo Zanelli (2002), a psicologia industrial, descendente dos estudos da psicologia aplicada, tivera seu primórdio na área a partir da busca de critérios e procedimentos para atender, sobretudo, as finalidades de avaliação e seleção de empregados para as indústrias em expansão e de recrutas para a guerra; o foco dos estudos, a princípio, destinava-se ao que ocorria dentro das organizações, o recrutamento e seleção, o treinamento, o desempenho no trabalho, a eficiência organizacional e o uso de testes a fim de maximizar o ajuste das pessoas aos cargos. Desta forma se acentua a convicção de que para produzir mais e melhor é preciso a adaptação do trabalho ao homem, não basta o refino tecnológico das máquinas ou simples divisão de tarefas.

Outro nome importante a citar na construção desta nova área da psicologia é o de Walter Dill Scott, o qual sob o direcionamento dos ensinamentos de Wundt e da psicologia aplicada foi o primeiro a atuar diretamente com publicidade e seleção de pessoal, o primeiro a receber o título de professor de psicologia aplicada, e o fundador da primeira empresa de consultoria psicológica chamada “*The Scott Company*”, ao fim da primeira guerra. Seus estudos objetivavam o aumento da eficiência no trabalho e a motivação de empregados e consumidores (Schultz; Schultz, 1992).

Walter Dill Scott pode ser citado como o psicólogo que popularizou o uso dos testes psicológicos, apesar de não ser o teórico que os desenvolveu (este mérito cabe aos estudiosos Francis Galton, James McKeen Cattell e Alfred Binet). Porém foi Scott quem visualizou uma utilidade mais prática dos mesmos nas organizações. Ele foi inovador não apenas por redirecionar o uso, mas também por redefinir a forma de aplicação dos testes, ou seja, transportou a testagem do ambiente clínico para a indústria e a aplicação individual para a grupal. Uma vez que o ambiente organizacional demandava por avaliações rápidas de grande número de candidatos e porque se mostrava igualmente eficaz, porém, mais barato testá-los em grupo (Schultz; Schultz, 1992).

Assim, o uso dos testes vem a ratificar a noção de “neutralidade” do aplicador, cuja a técnica derivada do conhecimento científico, traz precisamente a argumentação de sua clara objetividade no processo. Os testes propunham-se a medir inteligência, aptidão, e caráter, mas acabaram por ter a função de segregar perfis indesejáveis aos interesses dos executivos das organizações. A técnica era, portanto, aplicada sem

uma reflexão da ética e das consequências de sua utilização, talvez pela presunção de neutralidade científica (Antunes, 2007).

Ainda de acordo com o supracitado autor, a Segunda Grande Guerra (1939-1945) também favoreceu o desenvolvimento da psicologia, pois a emergência da guerra, agora com equipamentos bélicos mais aprimorados e sofisticados, indicou a necessidade do aperfeiçoamento dos processos de seleção, testes psicológicos mais elaborados e treinamentos de recrutas e oficiais. Além de permitir estudos sobre outros conteúdos, tais como: a reação de soldados ao estresse, a implementação de programas de orientação profissional e de reabilitação. Preocupações com a ergonomia também são evidentes, a partir de então, emergem estudos sobre questões como a adaptação e identificação do sujeito para com o trabalho.

Por fim, pode-se citar como boas contribuições da guerra a ciência psicológica: A aceitação das técnicas desenvolvidas pela psicologia, o aumento dos testes psicológicos e a ampliação de estudos na área. Sabe-se também que os psicólogos influenciavam diretamente o projeto de equipamentos militares, para torná-los mais compatíveis com as características e aptidões das pessoas que iriam usá-los, isso a partir das informações sobre as capacidades e limitações humanas dos seus avaliados (Schultz; Schultz, 1992).

Contudo, é a partir do pós guerra, que a psicologia industrial amplia-se originando a psicologia organizacional, a qual vai um pouco além das preocupações sobre o desempenho. Zanelli e Bastos (2004) consideram que até meados da década de 1930, a psicologia organizacional centrava-se em estudos e intervenções junto aos incentivos financeiros como, por exemplo, treinamento no trabalho, fadiga e monotonia, mas nas décadas seguintes, as atividades do psicólogo e dos demais profissionais ligados à área dirigiram-se para os incentivos não financeiros como liderança, supervisão, relacionamento interpessoal, e etc. A intenção torna-se priorizar o desenvolvimento da pessoa, por meio de mudanças planejadas e participativas, nas quais o sujeito adquira maior controle de seu ambiente.

Adicionalmente, por volta da década de sessenta, desta vez na Argentina, surge uma outra concepção para orientar a atuação do psicólogo nas empresas: a Psicologia Institucional. De acordo com Silvia e Merlo (2007) a Psicologia Institucional se propõe a fazer uma análise do cotidiano por meio de

uma fala que veicula reconhecimento ou desconhecimento sobre ele, ou seja, busca a passagem do enfoque individual ao social. Tal concepção privilegia a posição do sujeito na estrutura, e não suas capacidades individuais, desta forma, os conflitos podem ser considerados como expressões dessa articulação de posições e não sintoma de um indivíduo que está na instituição.

A Psicologia Institucional, segundo Bleger (1992), surgiu da aproximação da Psicologia Social com a Psicologia Clínica, e é uma alternativa para atuação nas organizações. Centra sua atenção na atividade humana em que ela tem lugar e no efeito da mesma, para aqueles que nela desenvolvem tal atividade. Interessa a instituição como um todo, o psicólogo neste sentido é concebido como um consultor ou assessor. O psicólogo, então, pode ser definido como um técnico da relação interpessoal, ou técnico da explicitação do implícito. Este ajuda na compreensão dos problemas e das variáveis, sendo que ele mesmo não as resolve ou as decide, deixando esta tarefa a cargo da própria instituição.

Outra vertente moderna é a Psicologia do Trabalho, de acordo com Silvia e Merlo (2007). A qual surge sob a influência da Psicologia Social crítica, tendo como foco de análise a saúde dos trabalhadores e os estudos sobre a relação entre saúde mental e trabalho. Portanto, a noção de saúde mental e trabalho podem ser definidos como a inter-relação entre os processos saúde/doença, cuja dinâmica se inscreve nos fenômenos mentais, mesmo que a natureza seja social. Pode-se dividir as propostas de estudo relacionando saúde mental e trabalho em quatro grandes abordagens: as teorias sobre estresse, a psicodinâmica do trabalho, as abordagens com base epidemiológica e os estudos em subjetividade e trabalho.

Percebe-se que a Psicologia aplicada ao âmbito organizacional, ao longo do tempo, sofreu mudanças que se refletiram inclusive na forma de nominá-la: passou de Psicologia Industrial para Psicologia Organizacional, surgindo também a Psicologia Institucional, Psicologia do Trabalho, e mais recentemente, Psicologia Organizacional e do Trabalho. Tais nomenclaturas designam conjuntos de conhecimentos e práticas distintos, os quais não podem ser considerados excludentes, pois cada um, surgindo em períodos ulteriores, buscam superar as ausências daquele que o antecede, incorporando novas contribuições.

Pode-se também perceber que a constituição do campo da psicologia organizacional e do trabalho

se desenvolveu na busca por respostas a desafios específicos, posto pelos contextos sociais, econômicos, políticos e tecnológicos que marcaram o século XX. Portanto, a psicologia no âmbito do trabalho pode ser considerada uma ciência dinâmica e interativa. Uma vez que as diferentes formas de atuação e abordagens, apesar de possuírem diferentes filiações epistemológicas, teóricas, metodológicas e temáticas, conseguem observar e intervir sobre o mesmo fenômeno e dar assim a sua contribuição social.

4. A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Segundo Desjours (1987) o período comumente denominado de psicologia aplicada, apesar de advir de uma epistemologia humanista, na prática, apenas concorria como base científica para validar o tratamento manipulatório aos comportamentos, e deste modo não se pode considerá-la uma abordagem que apreciava o ser humano como um todo. Ao contrário, esta focava as suas análises no ajuste do indivíduo ao trabalho, analisando as características e as melhores formas de adequar o trabalhador à execução de cada operação.

Esse enfoque individualista apresentou o seu desgaste a partir das crises do início do século XX, contexto em que efervescia as más condições a que os trabalhadores eram submetidos. A classe proletária então, engajada na luta por condições melhores e mais justas de remuneração, por maior segurança no trabalho e contra a exploração dos patrões, originaram as associações de oposição, os sindicatos e os movimentos sociais reivindicatórios, além das ideologias antagônicas ao capitalismo (Desjours, 1987).

Assim, a capacidade de resistência e reação do proletariado através de greves, paralisações, absenteísmo, desperdícios, ou mesmo sabotagem da produção, bem como a falta de motivação no trabalho, fomentavam a necessidade de o empresariado buscar novas soluções na gestão de pessoas, para assim minimizar os impactos negativos à produção, uma vez que a psicologia industrial, conservava a abordagem fragmentária e manipuladora sobre o homem. Inclusive, as grandes guerras apesar de possibilitarem notoriedade a psicologia como profissão, terminaram por fortalecer movimentos trabalhistas e reduzir a mão de obra disponível (Desjours, 1987).

Ainda segundo Desjours (1987) o foco de tais reivindicações era a saúde do corpo, deste modo, as críticas ao modo de produção capitalista militavam acerca da exploração do corpo doente, da falta de segurança no trabalho (que ocasionava acidentes e até fatalidades), das condições de higiene e outros, incluindo na pauta também a despersonalização do trabalhador. Nesta época é que surge a Medicina do Trabalho e os movimentos sindicais ampliam-se e progressivamente obtêm diversas conquistas, tais como a redução da jornada de trabalho, férias remuneradas, mais higiene e segurança nos postos de trabalho e previdência social (Desjours, 1987).

Na contemporaneidade, há para considerar os efeitos da tecnologia da informação, pois a Revolução Tecnológica é considerada a ferramenta básica para a reestruturação global do capitalismo, conseqüentemente ocorreu a diminuição da classe operária industrial, experiente do modelo fordista e notou-se a heterogeneização do trabalho. Nesse contexto manifesta-se também a subproletarização, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, “terceirizado” que marca a sociedade dual no capitalismo avançado (Antunes, 2009).

De acordo com Castells (2002), a sociedade do final do século XX, passa por uma mudança paradigmática, na qual novas formas de produção, comunicação e relações são estabelecidos. A partir da década de 1970, ocorre uma intensificação na difusão das novas tecnologias, mudando, a partir de então, a realidade das organizações e a estrutura do trabalho. A organização trabalhista vê-se, portanto, enfraquecida, diante da diminuição do contingente das categorias ocupacionais, do aumento do desemprego, da instabilidade no emprego e da terceirização da mão de obra.

Portanto, as reivindicações anteriores deixam de ser a principal pauta, em parte pelo avanço na conquista por diversos direitos trabalhistas, em parte pelo novo cenário socioeconômico de instabilidade e precarização das relações de trabalho. Deste modo, a insegurança no emprego, os transtornos emocionais como ansiedade, estresse e depressão, expressam a necessidade de novos estilos de gestão e impõe novos temas as organizações, tais como: cultura e clima organizacional, comunicação, comprometimento, aprendizagem, bem-estar e saúde ocupacional.

Percebe-se que, a nova fase de crescimento da economia agregou também novos parâmetros à

organização do trabalho, as questões versavam sobre: quais políticas de retenção de talentos serão de fato eficientes? Como estabelecer uma comunicação eficaz? Como motivar o trabalhador? Assim, a Psicologia, mobilizada pelas novas questões, construiu um novo enfoque. Passou a aplicar-se no estudo dos novos conteúdos, tais como: liderança, motivação, relações interpessoais, processos de comunicação, mudança organizacional e estilos de gestão. O foco da análise individual é, portanto, superado e substituídos pelo grupal e organizacional (Schein, 1982).

Segundo Zanelli (1994) é neste contexto, nas décadas 1960 e 1970, que surgem as teses sobre Desenvolvimento Organizacional (ancorados nos avanços dos estudos psicológicos sobre motivação e comportamento humano). Sob nova perspectiva, o psicólogo das organizações é convidado a atuar não apenas no nível executor, mas exige-se do mesmo uma conscientização e entendimento dos níveis mais amplos, a saber o estratégico e o paradigmático. "Lidar com mudanças ao nível micro, em sintonia com os fatores macro, tem-se tornado uma solicitação que poucos psicólogos estão preparados para atender" (Zanelli, 1994, p. 125).

Percebe-se como fundamental a atuação profissional não apenas nas áreas tradicionais, denominada de tático/operacional, que são: o recrutamento e seleção, a avaliação psicológica, o treinamento e desenvolvimento, dentre outros; mas também em áreas estratégicas, a saber: administração de processos de mudança e desenvolvimento organizacional, participação no planejamento estratégico, avaliação de clima e cultura organizacional, elaboração de políticas e etc. Sem esquecer das novas áreas ligadas a psicologia organizacional e do trabalho, como: programas de qualidade e vida, planejamento de carreira, programas de aposentadoria e orientação profissional; as quais têm proliferado dentro e fora das empresas (Zanelli, 1994).

Zanelli (1994) afirma que:

As implicações para o preparo de psicólogos organizacionais gravitarão em torno da necessidade de os psicólogos comunicarem-se com não-psicólogos, de falar a linguagem dos negócios, do entendimento da diversidade organizacional e individual, da abertura para soluções interdisciplinares e da descoberta de modos para administrar a própria obsolescência (Zanelli, 1994, p.147).

Assim, para atender as novas questões da modernidade, o psicólogo organizacional e do trabalho precisa lidar com conceitos sistêmicos e dinâmicos da organização, como por exemplo, as relações entre empresa e sociedade (ter uma percepção mais globalizada). Contudo, os enfoques mais recentes, de uma forma geral, não abdicam as ações que já existiam no período anterior, mas implicam diferenciada fundamentação e modo de fazer, bem como a reavaliação de objetivos.

Para finalizar, segundo Bastos e Martins (1990), são também objetivos, funções e atividades exercidas pelo psicólogo organizacional do trabalho: A realização de estudos e pesquisas, a fim de produzir conhecimento, tecnologias e políticas de recursos humanos nas empresas; O desenvolvimento de ações para a avaliação, o aperfeiçoamento, a reciclagem e a formação dos empregados; o desenvolvimento de ações para a alocação adequada de funcionários; a definição e implantação de programas de saúde, proteção, valorização e satisfação do trabalhador. Esses objetivos apesar de amplos, demonstram clareza da fertilidade e complexidade da atuação profissional do psicólogo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A história da psicologia aplicada ao contexto do trabalho é caracterizada por modificações significativas ao longo do tempo. Desde suas origens experimentais, nos laboratórios de Wilhelm Wundt, até as diversas correntes contemporâneas a psicologia tem se adaptado e expandido para atender às novas demandas sociais, econômicas e tecnológicas. A transição da psicologia experimental para a psicologia aplicada nos Estados Unidos, é um exemplo disto, a qual, apesar de negar parte do arcabouço teórico desenvolvido por Wundt, favoreceu a expansão da psicologia enquanto ciência, consolidando o seu espaço como área autônoma do conhecimento nas instituições de ensino e nos ambientes profissionais.

Percebe-se que as modificações no mundo do trabalho a partir da revolução industrial e do advento das guerras mundiais catalisaram a aceitação e a aplicação de métodos psicológicos nas organizações. O psicólogo na indústria era convidado a executar a avaliação nos processos de seleção e treinamento, e assim contribuir para a maximização da produção e para a redução de perdas. Em tais bases nasce a psicologia industrial, cuja abordagem individualista logo é superada, pois à medida que a disciplina se expandiu, novas vertentes, como a psicologia

organizacional do trabalho, surgiram, ampliando o foco para além do desempenho individual, incorporando questões relacionadas ao bem-estar, a comunicação e a adaptação ao ambiente de trabalho.

A complexidade crescente das relações humanas no ambiente laboral, exigiu também novas abordagens interdisciplinares e sensíveis às mudanças paradigmáticas. Deste modo, surgem novas vertentes como a psicologia institucional e a psicologia do trabalho. As quais levam em consideração questões sobre saúde mental e as complexas interações sociais dentro das organizações. A interdisciplinaridade, portanto, tornou-se um componente essencial, dado o caráter multifacetado das problemáticas que envolvem o comportamento humano no ambiente profissional.

A evolução da psicologia, portanto, não se configura como um processo linear de acumulação de conhecimentos, mas, conforme argumentado por pensadores como Thomas Kuhn (1975) e Imre Lakatos (1989), é marcada por rupturas paradigmáticas. Cada avanço científico ocorre quando modelos explicativos anteriores se revelam insuficientes, sendo substituídos por novas concepções que propõem uma compreensão mais abrangente do objeto de estudo. Neste sentido, a psicologia, ao longo de sua trajetória, demonstrou uma flexibilidade epistemológica que lhe permitiu adaptar-se aos contextos sociais e culturais em constante transformação.

Sobre a constituição científica da psicologia, Abib (2009) conclui que esta é em sua concepção uma epistemologia “pluralizada”, pois a mesma já nasceu dividida na diversidade de abordagens que lhe é característica. E segundo Alencar (2015) a fim de abordar as dimensões simbólicas, históricas, culturais e políticas na compreensão de um novo status do homem a psicologia se renovou adotando novos modelos epistemológicos. Tais concepções tornam conspícua a ideia de adaptabilidade da ciência psicológica na compreensão do seu objeto de estudo e de suas necessidades, uma ciência que não é estática e nem busca unificar-se. Sendo deste modo capaz reformular limites e métodos, ampliando fronteiras para atender as demandas da sociedade sem perder sua especificidade.

Assim, a psicologia não apenas se consolida como uma disciplina científica, mas também como uma ferramenta essencial para o aprimoramento da qualidade de vida dos indivíduos no contexto do trabalho, reafirmando sua importância e necessidade em um mundo em constante transformação. A psicologia do trabalho e organizacional, portanto, não

se limita a ser uma prática de intervenção, mas também se configura como um campo de conhecimento dinâmico, que não apenas responde às necessidades imediatas das organizações, mas também antecipa e molda os desafios do futuro, reafirmando sua importância na construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

Destaca-se, ainda, que o psicólogo organizacional e do trabalho precisa estar preparado para lidar com múltiplas demandas, desde ações tático-operacionais até decisões estratégicas, colaborando para o bem-estar individual e o desenvolvimento organizacional. Portanto, a Psicologia Organizacional e do Trabalho, ao incorporar diferentes vertentes teóricas e práticas, reafirma seu compromisso com a transformação social e com a valorização do ser humano nas organizações.

REFERÊNCIAS

ABIB, Claudia. **A psicologia e sua constituição científica**: uma análise epistemológica. São Paulo: Editora Psico, 2009.

ALENCAR, Francisco. **Psicologia**: novas perspectivas e desafios. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2015.

ANTUNES, Mitsuko Aparecida Makino. **A Psicologia no Brasil**: leitura histórica sobre sua constituição. 5. ed. São Paulo: Unimarco/Educ, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAUJO, Saulo de Freitas. Wilhelm Wundt e a fundação do primeiro centro internacional de formação de psicólogos. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 17, n. 1, p. 9–14, 2009. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v17n1/v17n1a02.pdf>. Acesso em: 5 fev. 2025.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; MARTINS, Ana Helena Caldeira Galvão. **O que pode fazer o psicólogo organizacional**. Psicologia: Ciência e Profissão, n. 1, 1990. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931990000100005>. Acesso em: 5 fev. 2025.

BLEGER, José. **Psico-higiene e psicologia institucional**. 3. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura**. 6. ed. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

DARWIN, Charles. **A origem das espécies**. Tradução de Eduardo Fonseca. Rio de Janeiro: Ediouro, 2004.

DE LUIZ, George Moraes; SOUSA, Thiago Araújo Bezerra de. **Epistemologia e formação do psicólogo: discussões contemporâneas**. Fractal: Revista de Psicologia, v. 34, 2022.

DESJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Cortez - Oboré, 1987.

GALTON, Francis. **Regression towards mediocrity in hereditary stature**. *The Journal of the Anthropological Institute of Great Britain and Ireland*, London, v. 15, p. 246–263, 1886.

GILMER, Beverly von Haller. **Psicologia industrial**. Barcelona; México, D.F.: Grijalbo, 1963.

JAMES, William. **Princípios de psicologia**. Tradução de Geraldo Gerson de Souza. São Paulo: Martins Fontes, 2001. 2 v.

KANT, Immanuel. **Metaphysische Anfangsgründe der Naturwissenschaft**. 1786. In: WERKEAUSGABE, Bd. IX. 9. Aufl. Herausgegeben von W. Weischedel. Frankfurt a M.: Suhrkamp, 1995.

KUHN, Thomas. **A estrutura das revoluções científicas**. 3. ed. São Paulo: Perspectiva, 1975.

LAKATOS, Imre. **A metodologia dos programas de pesquisa científica**. São Paulo: Editora Hucitec, 1989.

LEARY, David E. Immanuel Kant and the development of modern psychology. In: WOODWARD, W.; ASH, M. (ed.). **The problematic science: psychology in nineteenth-century thought**. New York: Praeger, 1982.

SCHEIN, Edgar H. O campo da psicologia organizacional. In: SCHEIN, Edgar H. **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1982.

SCHULTZ, Duane P.; SCHULTZ, Sydney Ellen. **História da psicologia moderna**. 12. ed. São Paulo: Cultrix, 1992.

SILVA, Patrícia Costa da; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 27, n. 1, p. 132–147, mar. 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo>. Acesso em: 8 abr. 2025.

TRACTENBERG, Leonel. **A complexidade nas organizações: futuros desafios para o psicólogo frente à reestruturação competitiva**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 19, n. 1, p. 14–29, 1999. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931999000100003. Acesso em: 19 mar. 2025.

ZANELLI, José Carlos. Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação. In: ACHCAR, R. (coord.). **O psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**. In: Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.