

A ATUAÇÃO DA PSICOLOGIA E DIREITOS HUMANOS NA ÁREA DO TRABALHO

Carolina Cáceres Silva¹; Alberto Francisco Carvalho Mallmann²; Amanda Marchi do Amaral³; Cyndi Naymayer Peres⁴; Camila dos Santos Gonçalves⁵

RESUMO

O artigo tem a intenção de descrever, sob o prisma dos Direitos Humanos, acerca do fazer psicológico na área organizacional, relacionando à importância da ética profissional nesse meio. Realizou-se uma pesquisa exploratória em uma busca de dados bibliográficos em fontes de livros e publicações, a fim de relacionar a experiência prática com a teoria sendo utilizada uma situação-problema impulsionada a partir de uma entrevista experienciada. A análise de conteúdos evidenciou como os profissionais da psicologia precisam articular, suas práticas com o trabalho conduzido pelos valores propostos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Os resultados da pesquisa revelam que é importante refletir acerca do tema e se colocar em uma posição de constante promoção e luta pela garantia dos Direitos Humanos no ambiente de trabalho, onde se torna papel fundamental dos psicólogos, assim elucidando avanços nessa prática para além do âmbito teórico dos conhecimentos produzidos.

Palavras-chave: Ética; Direitos Humanos; Trabalho.

Eixo Temático: Atenção Integral e Promoção à Saúde (AIPS).

1. INTRODUÇÃO

Pode-se entender os Direitos Humanos, a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) como uma gama de direitos que visam garantir a liberdade e a dignidade de cada ser humano, sendo universal e inerentes a todos os indivíduos, independente de gênero, raça, religião, classe social, orientação sexual, etnia, etc.

¹ Acadêmica do curso de Psicologia – UFN. carolina.caceres@edu.ufn.br

² Acadêmico do curso de Psicologia – UFN. mallmann.alberto@ufn.edu.br

³ Acadêmica do curso de Psicologia – UFN. amanda.marchi@ufn.edu.br

⁴ Acadêmica do curso de Psicologia – UFN. c.peres@ufn.edu.br

⁵ Orientadora. Professora substituta do curso de Psicologia – UFSM. camila.gon.79@gmail.com

Entretanto, é sabido que a garantia desses direitos é impossibilitada a uma grande parcela da sociedade, uma vez que as desigualdades sociais marginalizam estes indivíduos e os deserdam da maioria de seus direitos (SATO, 2003).

O Código de ética Profissional do Psicólogo (CFP, 2012) determina que os profissionais devem nortear o seu trabalho e suas intervenções pelos valores propostos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), como o respeito, a promoção de liberdade, de igualdade, de dignidade e de integralidade do ser humano. Para além disso, devem se colocar em uma posição de constante promoção e luta pela garantia dos Direitos Humanos se torna papel fundamental dos psicólogos. Desse modo, Cecília Coimbra, coordenadora da primeira Comissão Nacional de Direitos Humanos do Conselho Federal de Psicologia salienta:

“Quando falamos em psicologia e direitos humanos, queremos pensar uma psicologia que efetivamente não se desvincule da política, que não se coloque como neutra, como uma coisa abstrata, afastada da realidade. Queremos falar sobre uma psicologia voltada para a prática na qual está inserida, preocupada com o mundo.” (COIMBRA, 2018).

Durante o percurso de formação em Psicologia é possível identificar diversas situações práticas em que o tema dos Direitos Humanos emerge, tanto em suas garantias quanto em suas faltas. A partir de um trabalho em aula, sobre a atuação no campo do trabalho, foi possível relacionar como disparador a análise do sigilo ético profissional nas organizações. Diante disso, o objetivo deste trabalho é realizar uma reflexão acerca dos tensionamentos dos direitos humanos com a atuação da psicologia no âmbito do trabalho, além de relacionar a uma experiência que aborda o sigilo e a ética profissional.

2. METODOLOGIA

Os autores Zanella e Sais (2008, p. 687) salientam que as reflexões apresentadas sobre o pesquisar em psicologia permitem afirmar que se trata de um processo de criação, de uma prática social complexa que busca compreender, explicar ou encontrar soluções para uma realidade igualmente complexa.

Lima e Nadir (2014) salientam a importância do compromisso ético e crítico com a busca de uma psicologia social crítica comprometida com a vida dos brasileiros. Correlacionando com Zanella e Sais (2008), os autores contribuem ressaltando que o ato de pesquisar é uma prática política, ou seja, engaja-se em um projeto de sociedade que se quer (re)produzir. Refletir sobre o que se faz, o como se faz e o que resulta dessa prática, está vinculado inexoravelmente à reflexão sobre as implicações ou decorrências dessas práticas, sejam estas tecnológicas ou no plano das ideias. Para relacionar a experiência prática com a teoria, utilizou-se da pesquisa exploratória (GIL, 2002), a partir de fontes bibliográficas, como livro e publicações, para proporcionar maior familiaridade com o tema proposto.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 OS DIREITOS HUMANOS NA ATUAÇÃO DOS PSICÓLOGOS

O Conselho Federal de Psicologia contempla os seus profissionais com uma gama de publicações atualizando sobre preceitos e reflexões desenvolvidas unanimemente conforme a demanda vivenciada. Assim, pode-se discorrer a partir da cartilha que trata sobre os Direitos Humanos na prática profissional dos Psicólogos, a vasta compreensão acerca dos saberes, responsabilidades e comprometimentos de tais nas suas possíveis áreas de atuação, relacionando aos principais princípios dos Direitos Humanos tendo em vista a promoção desses na prática (COIMBRA, 2018).

Partindo dos artigos 23º, 24º e 25º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), que estipulam e asseguram as condições para a realização do trabalho, Leny Sato (2003) descreve acerca da atuação nesta área, fornece ao leitor informações sucintas e explicativas. A atuação do Psicólogo no contexto do trabalho deve levar em conta a história atravessada por sua prática, as reorganizações na área social e as relações sociais e de trabalho sempre presentes. Durante a evolução histórica do trabalho, a psicologia pode se inserir ativamente nesta área, conquistando seu espaço e superando com o tempo a visão dualista entre a vida laboral e a vida pessoal dos indivíduos.

Nesse sentido, a autora ressalta a importância de entender o trabalho como uma categoria para pensar estes indivíduos, levando em conta seus atravessamentos

simbólicos e principalmente o contexto social em que estão inseridos. Sendo assim, pensar as condições sociais que condicionam a garantia dos Direitos Humanos no âmbito do trabalho é essencial, culminando em um entendimento dos psicólogos como seres sociais inseridos nesse contexto e comprometidos com a luta pela garantia desses direitos.

3.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Olhar para o passado da Psicologia no âmbito organizacional é entender como se produziu o momento presente da atuação profissional, portanto, partir de considerações da evolução prática dos Psicólogos atuantes em empresas será a discussão desenvolvida abaixo. As estratégias de organização do início do século XX nas instituições foram inicialmente baseados no Taylorismo - administração que possuía princípios de controle, com métodos padronizados visando redução de custos e aumento de produtividade (RIBEIRO, 2015). A Psicologia Industrial, chamada desta forma na época, esteve nesse cenário vinculada às predileções das empresas, desenvolvendo seleção, colocação profissional e verificação da produção dos empregados (SAMPAIO, 1998).

O autor Spector (2006), evidencia que a base do código de ética é que os psicólogos devem dar o melhor de si para não provocar danos e problemas a outras pessoas por meio de seu trabalho profissional. Isto significa que um psicólogo deverá evitar comprometimento com qualquer ato ilegal ou imoral que possa causar danos a alguém, física ou psicologicamente. Desta forma os psicólogos têm a responsabilidade social de usar a ciência para melhorar as condições humanas por meio da aplicação da psicologia. Para os psicólogos organizacionais, isto quer dizer ajudar as organizações para que elas funcionem adequadamente e ajudem a melhorar o bem-estar de seus funcionários.

Conforme as necessidades dos sujeitos, das empresas e da sociedade, sucederam-se avanços e modificações ao longo dos anos para com as ações do profissional da psicologia, na metade do século as atividades abrangeram-se a treinamento e seleção, liderança, avaliação de desempenho e classificação de pessoal. Pelos tempos de mudanças no setor econômico-social os psicólogos

começaram a contribuir ainda na questão da organização da empresa, surgindo a partir desse fato a Psicologia Organizacional, pronta a ampliar suas ações dentro das organizações (SAMPAIO, 1998).

Contando com os parâmetros do Fordismo - qual dispôs de adaptações modernas nas indústrias de produção como a esteira rolante, gerando maior ritmo de montagem e trabalho e conseqüente mudanças de vida dos trabalhadores - (RIBEIRO, 2015), novos caminhos de capacitação se entenderam, a começar pelo desenvolvimento de recursos humanos e redução de conflitos. No entanto, continuou sendo elemento dos processos de busca pela maior produtividade (SAMPAIO, 1998). Correlacionando com Spector (2006), o autor salienta que provavelmente haverá conseqüências imediatas ou após um longo período, nas as condições físicas de trabalho que o sujeito atua, sejam elas psicológicas ou físicas.

Já na chamada “terceira face da Psicologia do Trabalho” (SAMPAIO, 1998, p. 26) originada por conta de críticas a atuação no final dos anos 60, novas funções foram adotadas resultante de ações de mudanças dentro dos ambientes e também do contexto externo, efeitos das novas tecnologias. Os profissionais da área começaram a ter um olhar mais voltado ao trabalhador, originando novos objetivos de trabalho, como a qualidade de vida, bem-estar e promoção de saúde mental dos membros das organizações (SAMPAIO, 1998).

Em síntese, a Psicologia Organizacional e do Trabalho progrediu conforme o aumento das demandas perante a sociedade, ampliando seu campo de ocupação. Vale ressaltar, por fim, as atuais atividades do Psicólogo nesse setor segundo Sampaio (1998): seleção, treinamento e colocação de pessoal, recursos humanos, avaliação de desempenho, plano de cargos e salários, gerência, ensino e pesquisa, análise das organizações, condições de trabalho e saúde mental no trabalho, assim, podendo variar pelas linhas de serviço das empresas.

3.3 O SIGILO COMO ÉTICA PROFISSIONAL

A partir de um trabalho para a disciplina de Psicologia em diferentes contextos de saúde, em que se trabalhou os direitos humanos na prática profissional, foi possível conhecer realidades de trabalho na área organizacional. Pode-se perceber os

cuidados e especificidades relacionado ao sigilo do/a profissional da Psicologia quando inserido/a em uma organização. Então, faz-se pertinente suscitar o tópico, alertar sobre os riscos de expor informações de cunho pessoal dos trabalhadores.

Quando se fala de sigilo, deve-se levar em conta que essa informação possui algum, ou alguns elementos que não deve vir à luz, pois ou são elementos sensíveis ou ainda, de cunho pessoal, devendo o profissional da área se resguardar e não comunicá-los a não ser por força legal (SAMPAIO; RODRIGUES, 2014). A natureza deste evento é tão grave que se faz presente no nosso Código Penal de 1940 ao qual expressa em seu Artigo 154: “Revelar alguém, sem justa causa, segredo, de que tem ciência em razão de função, ministério, ofício ou profissão, e cuja revelação possa produzir dano a outrem” (BRASIL, 1940).

Ferindo diretamente também o Artigo 5º, X da Constituição Federal de 1988: “X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Atingindo diretamente os Direitos da Personalidade. Esta tríade, intimidade, honra e imagem, estão relacionadas com os elementos da individualidade de cada um, quando se dá o dano a qualquer um dos já citados, atinge diretamente a dignidade (LEMBO, 2007).

Os Direitos da Personalidade estão contidos no Código Civil de 2002, sendo que estes não contavam na sua versão anterior no Código Civil de 1916 conhecido como Código de Beviláqua. No atual Código Civil encontram-se nos onze artigos do Capítulo II “Dos Direitos da Personalidade”, versando sobre direito à honra, direito à imagem e o direito à privacidade entre outros presentes no mesmo. Pode-se referir que é um marco um capítulo considerando a proteção à pessoa, em seus aspectos mais fundamentais, sendo seu óbvio norteador a proteção e a promoção dos direitos da personalidade humana (SCHREIBER, 2013).

Pode-se citar o Artigo 12º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que alega que “Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência, nem ataques à sua honra e reputação.”(ONU, 1948). Ainda, o tema sigilo também se encontra no Código de Ética Profissional do Psicólogo em seu Artigo 9º “É dever do psicólogo respeitar o sigilo

profissional a fim de proteger, por meio da confidencialidade, a intimidade das pessoas, grupos ou organizações, a que tenha acesso no exercício profissional.” juntamente com a Resolução CFP Nº 011/2012, “Considerando que, de acordo com o Código de Ética Profissional do Psicólogo, é dever do psicólogo respeitar o sigilo profissional a fim de proteger, por meio da confidencialidade, a intimidade das pessoas, grupos ou organizações, a que tenha acesso no exercício profissional.” (CFP, 2012)

Observa-se nos mais diversos dispositivos legais e no código de ética, a importância dada no que tange ao sigilo. Este tem uma natureza muito mais do que resguardar-se a si mesmo informações pessoais de terceiros, faz parte também de um direito fundamental do indivíduo, o não cumprimento além de afrontar diretamente a conduta esperada pelo código de ética profissional, igualmente demonstra uma nítida agressão aos Direitos Humanos. Deve-se prezar e exigir o comportamento correto nessas situações em que se impera a descrição do psicólogo.

4. CONCLUSÃO

Este trabalho abordou dos tensionamentos dos direitos humanos com a atuação da psicologia no âmbito do trabalho. A importância do sigilo profissional, pautados pelo Código de Ética Profissional do Psicólogo, é a parte do direito fundamental de todo indivíduo, onde o não cumprimento do mesmo além de acometer diretamente a conduta esperada pelo código de ética profissional, igualmente demonstra uma nítida agressão aos Direitos Humanos.

Desse modo é possível refletir com muita delicadeza como os profissionais da psicologia devem se articular, não apenas para aqueles que trabalham na área de Psicologia Organizacional, mas como uma questão para a toda Psicologia, como ciência e profissão, sendo este trabalho conduzido pelos valores propostos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), como o respeito, a promoção de liberdade, de igualdade, de dignidade e de integralidade do ser humano. Para além disso, é importante refletir acerca do tema e se colocar em uma posição de constante promoção e luta pela garantia dos Direitos Humanos, onde se torna papel fundamental

dos psicólogos, assim elucidando avanços nessa prática para além do âmbito teórico dos conhecimentos produzidos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código Penal**, Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Rio de Janeiro, de 07 de dezembro de 1940.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução CFP Nº 011/2012. **Código de Ética Profissional do Psicólogo**. Brasília, jun. 2012.

COIMBRA, Cecília. Na sua prática psicológica: onde estão os direitos humanos? In: CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL. **Entrelinhas**, 2018. P. 9. Disponível em: <https://www.crprs.org.br/entrelinhas/assets/edicaopdf/05fe6-crp_ed80.pdf> Acesso em: 27 de setembro de 2020.

em: 27 de setembro de 2020.

ONU. DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Assembléia Geral das Nações Unidas**. Paris, 1948.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SAMPAIO, Jäder dos Reis. Psicologia do Trabalho em Três Faces. In: GOULART, Íris Barbosa; SAMPAIO, Jäder dos Reis (Orgs.). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998, p. 19-40.

LEMBO, Cláudio. **A pessoa e seus direitos**. Barueri: Manole, 2007.

LIMA, A. F.; NADIR, L. **Metodologias de Pesquisa em Psicologia Social Crítica**. Sulina: Porto Alegre. 2014.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, São Paulo, v.19, n.35, p.65-79, 2015.

SAMPAIO, Simone Sobral; RODRIGUES, Filipe Wingeter. **Ética e sigilo profissional**. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 117, p. 84-93, Mar. 2014. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282014000100006 &lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 de setembro de 2020
<http://dx.doi.org/10.1590/S0101-66282014000100006>.

SATO, Leny. Direitos Humanos e a Atuação na Área do Trabalho: Comissão Nacional de Direitos Humanos do Conselho Federal de Psicologia. **Os direitos humanos na prática profissional dos psicólogos**. CFP: Brasília, 2003. P. 16-17.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade**. São Paulo: Atlas S.A, 2013.

SPECTOR, Paul. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2006.

ZANELLA, A. V.; SAIS, A. P. Reflexões sobre o pesquisar em psicologia como processo de criação ético, estético e político. **Aná. Psicológica**, Lisboa. v. 26, n. 4, p. 679-687, out. 2008.