

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL PELO OLHAR DA GESTALT-TERAPIA: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY FROM THE LOOK OF GESTALT-THERAPY: SOME CONSIDERATIONS

Andressa Moreira Martins¹
Loivo José Mallmann²

Resumo: O presente artigo traz um olhar da Gestalt-terapia para a atuação do Psicólogo Organizacional. O objetivo geral do estudo é considerar alguns conceitos da Gestalt-terapia e relacioná-los com a perspectiva da Psicologia Organizacional. Os objetivos específicos são: contextualizar o desenvolvimento histórico da Psicologia Organizacional; apresentar elementos da história e alguns conceitos da Gestalt-terapia; fazer aproximações entre a Gestalt-terapia e a Psicologia Organizacional. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica exploratória qualitativa. Os temas foram pesquisados em livros e portais científicos como Scielo, Google Acadêmico e Catálogo de Teses e Dissertações da Capes. Qualidade de vida, saúde do trabalhador e cultura organizacional são temas que ganharam destaque na Psicologia Organizacional nas últimas décadas. Na área da saúde do trabalhador surgiram vários estudos sobre a construção da identidade do indivíduo no trabalho. Gestalt-terapia é uma abordagem humanista que compreende o homem como uma totalidade que está inserido em um meio onde busca satisfazer suas necessidades. Por vezes as organizações desconsideram as distintas dimensões que fazem parte da vida do homem, apesar de ter havido mudanças do paradigma mecanicista para um olhar mais sistêmico. Os profissionais que atuam na Psicologia Organizacional têm o desafio de propor estratégias que recuperem a centralidade do homem nos processos produtivos.

Descritores: Organizações; Gestalt-terapia; humanismo, holismo.

Abstract: This article brings a look from Gestalt-therapy to the performance of the Organizational Psychologist. The general objective of the study is to consider some concepts of Gestalt-therapy and to relate them with the perspective of Organizational Psychology. The specific objectives are to contextualize the historical development of Organizational Psychology; to present elements of the history and some concepts of Gestalt-therapy; make approximations between Gestalt-therapy and Organizational Psychology. It is a qualitative exploratory bibliographic research. The topics were researched in books and scientific portals such as Scielo, Google Scholar and Capes' Theses and Dissertations Catalog. Quality of life, worker health and organizational culture are themes that have gained prominence in Organizational Psychology in recent decades. In the area of occupational health, several studies have emerged on the construction of the individual's identity at work. Gestalt therapy is a humanistic approach that understands man as a totality that is inserted in a medium where he seeks to satisfy his needs. Sometimes organizations disregard the different dimensions that are part of man's life, despite changes in the mechanistic paradigm for a more systemic look. The professionals who work in Organizational Psychology have the challenge of proposing strategies that recover the centrality of the person in the production processes.

Descriptors: Organizations; Gestalt-therapy; humanism; holism.

INTRODUÇÃO

No presente artigo busca-se fazer algumas aproximações entre a Psicologia Organizacional e a Gestalt-terapia (GT). A problemática que orienta o desenvolvimento da

¹ Acadêmica do Curso de Psicologia do Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil.

² Mestre em Teologia Moral e Professor da Escola de Saúde do Centro Universitário Autônomo do Brasil - UniBrasil

pesquisa é a seguinte: que contribuições a GT pode dar na discussão atual de questões relacionadas com a Psicologia Organizacional?

Nas últimas décadas a Psicologia Organizacional e do Trabalho abriu mão de um pensamento mecanicista e adotou uma visão sistêmica para compreender o indivíduo, levando também em consideração a sua subjetividade ⁽¹⁾. A abordagem gestáltica, por sua vez, desponta em 1950 nos Estados Unidos, com a obra *Gestalt-therapy* (1951), escrita por Perls, Hefferline e Goodman, marcando o início oficial da nova escola de Psicologia.

A GT foi influenciada pelo solo fertilizado da Fenomenologia, do Existencialismo e da corrente humanista. “A Gestalt- terapia [...] nos faz um convite para atuarmos na instância do desvelamento do ser. A autenticidade. A liberdade. O projeto existencial” ^(2:128). Estuda o indivíduo considerando sua complexidade, sua subjetividade, os multifatores relacionais internos e externos que explicam o seu comportamento, resgatando o homem como sendo centralidade do discurso.

No presente artigo objetiva-se realizar aproximações entre a Psicologia Organizacional e a Gestalt-terapia (GT). Os objetivos específicos que orientam a realização da pesquisa são os seguintes: contextualizar e caracterizar o desenvolvimento histórico da Psicologia Organizacional; apresentar alguns conceitos e fundamentos da GT que tem relação com a Psicologia Organizacional e fazer aproximações entre os conceitos da GT e a Psicologia Organizacional.

Identifica-se a relevância do tema proposto, visto que, a GT é uma abordagem relativamente nova que vem ampliando o seu campo de atuação. De acordo com Alvim e Ribeiro ⁽³⁾ a Gestalt-terapia está conquistando espaço e sua metodologia de trabalho pode ser aplicada no campo da Psicologia Organizacional.

O trabalho é uma categoria que constitui os seres humanos e pode ser fonte de prazer e de sofrimento. Daí a importância de pensar novos paradigmas para compreender o homem no mundo do trabalho. Verifica-se o volume limitado de materiais científicos que tratam da relação da GT com a Psicologia Organizacional, justificando-se assim a realização de mais estudos sobre o tema ⁽⁴⁾.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica exploratória qualitativa. Os temas foram pesquisados em livros e portais científicos como Scielo, Google Acadêmico e Catálogo de Teses e Dissertações da Capes. Os descritores pesquisados foram: “Psicologia Organizacional” e “Gestalt-terapia”. Foram selecionados e analisados artigos e obras que atendiam ao seguinte

critério de inclusão: trabalhos teóricos ou empíricos que contemplavam a temática do estudo. Por fim, foram feitas aproximações entre os dois temas pesquisados.

BREVE DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

O significado de trabalho foi sofrendo alterações ao longo da história da humanidade. Na Grécia antiga os cidadãos livres o desprezavam tratando o mesmo como uma atividade inferior. No cristianismo o trabalho era associado ao sentido de pesar e considerado uma atividade de sacrifício, uma vez que foi designado a Adão como um castigo pelo seu pecado. Só na época do Renascimento que houve uma alteração nesta concepção e a atividade laboral passou a ser vista de forma positiva. Nesse período o trabalho passou a ser valorizado como fonte de realização e visto como uma ferramenta necessária para a liberdade do homem ⁽⁴⁾.

O feudalismo começa a enfraquecer no fim do século XV, dando lugar a um novo sistema econômico, o capitalismo. Com o fortalecimento do comércio no final do século XII os senhores feudais foram perdendo o seu poder. O movimento das Cruzadas e a circulação da moeda como instrumento de troca impulsionaram essas mudanças. Altera-se a prática de trocas, comum no feudalismo, que provoca a decadência do sistema. Diante dessas mudanças, as pessoas passam a buscar outras fontes de trabalho. Uma nova classe social, a burguesia, vai se fortalecendo e busca novas formas de intervir na vida econômica e política ⁽⁵⁾.

No século XVIII tem início na Europa a Revolução Industrial, tendo como principais características a invenção da máquina a vapor e a alteração para o trabalho assalariado. Duas classes sociais assumem o protagonismo no novo sistema: a burguesia e o proletariado. Com a utilização das máquinas nesse processo de desenvolvimento do trabalho, a visão mecanicista da época se estende para a relação trabalhadores/empregador, ditando um novo conceito para a sociedade denominada como “Sociedade Industrial”. A revolução industrial fortalece e amplia o modelo capitalista de produção ⁽⁶⁾.

Nesse contexto, a atividade laboral passa a ser mais organizada e mecanizada. A emoção cede lugar à razão que ocupa o lugar central no campo de trabalho. A jornada é ampliada e afeta a vida familiar e social do trabalhador. A ascensão econômica passa a ser o objetivo central do trabalho, levando a satisfação e realização pessoal para segundo plano ⁽¹⁾.

De acordo com Hobsbawm ⁽⁷⁾, a Revolução Francesa (1789-1799) provocou mudanças no campo político, econômico e social, com influências também na nova forma de estruturação do trabalho. Ela foi um marco para o fim da Idade Moderna e começo da Idade Contemporânea. Surgem os governos republicanos e abre-se espaço para as transformações econômicas que foram impulsionadas pela Revolução Industrial. No campo do direito e da política tem-se a afirmação do homem livre, apto para o exercício da autonomia por meio do trabalho ⁽⁸⁾.

Uma das primeiras obras relacionadas com a Psicologia Industrial foi o livro “*The theory of advertising*”, de Walter Dill Scott, publicado em 1903. Em 1913 Hugo Münsterberg publicou o primeiro compêndio da área com o título “*Psychology and industrial efficiency*”. Os dois autores buscam aplicar os conhecimentos de psicologia nas relações de trabalho, sobretudo na seleção de pessoas e aplicação de testes psicológicos para ajustar as pessoas aos cargos ⁽⁹⁾.

As contribuições da Psicologia, no ambiente de trabalho, estavam delimitadas pela visão da Psicologia Industrial, com enfoque das pesquisas no aumento da produtividade nas fábricas. Estudava-se a relação entre a melhoria das condições de trabalho e o seu reflexo no desempenho do trabalhador ⁽¹⁰⁾.

De acordo com Spector ⁽¹¹⁾, uma grande influência para o surgimento da Psicologia Organizacional que passa a vigorar no final do século XIX, foram as pesquisas de Frank e Lilian Gilbert. Eles realizaram estudos sobre o tempo de produção, movimento, sincronização e mediação, buscando projetar tecnologias mais eficazes e eficientes. Surge assim um modelo de racionalização do trabalho industrial.

Com pesquisas e estudos relacionados ao desenvolvimento das máquinas e considerando o fator humano, a Psicologia dos Fatores Humanos dedicou-se ao aperfeiçoamento do desenho das máquinas e do estudo do ambiente de trabalho. Com essas contribuições, foi possível que os empregadores percebessem a necessidade de envolvimento dos empregados no ambiente organizacional para proporcionar, com essa relação, o aumento da produtividade ⁽¹¹⁾.

No final dos de anos 1950, pesquisas realizadas por Douglas Mcgregor com a teoria X e Y demonstravam que o comprometimento do trabalho tem relação direta com a confiança estabelecida entre empregado e empregador. Esse período é marcado também pelo aumento da aplicação de Testes Psicológicos que avaliavam aptidões e habilidades profissionais ⁽¹⁰⁾.

A partir dos anos de 1970, cria-se um novo modelo de produção industrial, chamado acumulação flexível ou Toyotismo, superando o Taylorismo e o Fordismo. Cresce o processo de automação e os trabalhadores são transformados em “colaboradores” que trabalham em

equipe. A empresa busca coibir e trazer os valores e crenças dos funcionários para coincidir com aqueles que ela defende ^(4, 12).

A sociedade, de acordo com Sparta ⁽⁶⁾, durante o século XX, sofre alteração do pensamento mecanicista com o surgimento da sociedade pós-industrial. Essa mudança de pensamento inicia-se na Europa onde ocorrem inovações no campo das artes e da ciência, como: Picasso com o Cubismo, Freud com a Psicanálise, Einstein com a Teoria da Relatividade, dentre outras contribuições. Passa-se a valorizar a emoção e a criatividade na construção social. Culminando, desta forma, para novas propostas nas relações de trabalho e organizações que passam a valorizar aspectos relacionados a qualidade de vida.

Passa-se a considerar, como objetos de reivindicações, a ansiedade frente aos superiores, insegurança a respeito de demissões, pressão e estresse frente ao trabalho, o tempo limitado para o lazer, etc. As décadas de 1960 e 1970, marcadas pelas teses sobre o Desenvolvimento Organizacional, dão base para o surgimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), como é conhecida atualmente ⁽¹³⁾.

Outras áreas de estudo ganham destaque, junto a Psicologia Organizacional como, a Psicologia Social, a Psicanálise, a Psicologia Construtivista, as Ciências Políticas, a Antropologia e a Linguística. Por volta da década de 1990, reforça-se a perspectiva de valorizar mais o indivíduo, respeitando suas singularidades e percebendo o mesmo inserido no contexto da organização. Começa-se então a adotar na Psicologia Organizacional uma visão onde se assegura um ambiente saudável para ambas as partes, tanto para a organização quanto para o empregado ⁽¹⁰⁾.

Nessa nova perspectiva referente à atividade laboral, de acordo com Payá ⁽¹⁴⁾, o trabalho é muito valorizado, enquanto que a ociosidade está em uma posição de desvalorização. Ainda de acordo com a mesma autora, cada trabalhador vai conferir para a sua função laboral uma subjetividade ao significá-la no seu sentido pessoal, psicológico, emocional e financeiro. Ao profissional de Psicologia Organizacional caberia compreender a relação organização/trabalhador, uma vez que o mesmo se ocupa do comportamento do indivíduo na situação do trabalho.

De acordo com Hashimoto ⁽¹⁵⁾, a Psicologia Organizacional tem enfoque em três principais áreas: a Gestão de Pessoas, a Saúde do Trabalhador e a Cultura Organizacional. A Gestão de Pessoas demanda contato com outros profissionais possibilitando o desenvolvimento de estudos nos quesitos de: liderança, pesquisa de clima, plano de carreira, programas motivacionais, etc. Na área da Saúde do Trabalhador, destacam-se as pesquisas e teorias

relacionadas à construção de identidade do indivíduo no trabalho, do adoecimento e o sofrimento no trabalho, dentre outros aspectos referentes à subjetividade do homem, propondo diminuir o sofrimento e promovendo a saúde psicológica do sujeito. Por último, a Cultura Organizacional, que se volta para os estudos referentes aos impactos na Organização causados pela diversidade cultural. Esta área busca compreender as diferentes culturas, buscando prevenir possíveis conflitos, tanto na organização no seu nível micro (dentro) na própria organização, como nas relações macro (fora) com outros grupos.

GESTALT-TERAPIA: HISTÓRIA E ALGUNS CONCEITOS

Na década de 1950, nos Estados Unidos, a GT desponta como uma nova abordagem de psicologia, contrapondo-se aos dois modelos hegemônicos da época, a Psicanálise e a Psicologia Comportamental ⁽¹⁶⁾. A obra *Gestalt-therapy*, de 1951, escrita por Perls, Hefferline e Goodman inaugura a nova abordagem. O primeiro instituto de Gestalt-terapia, *The Gestalt Institute of New York* foi criado por Fritz Perls e sua esposa Laura Perls, em 1952 ^(17, 18, 19). Correntes filosóficas de origem americana, europeia e oriental deram suporte epistemológico para a GT. Dentre elas destacam-se a “fenomenologia, o existencialismo, a psicologia da Gestalt, a psicanálise, as filosofias orientais e a corrente humanista” ^(20:33).

Um dos principais objetivos da prática clínica da GT é “tornar os clientes conscientes (*aware*) do que estão fazendo, como podem transformar-se e, ao mesmo tempo, aprender a aceitar-se e valorizar-se” ^(19:16). A GT foca mais no processo (como) do que no conteúdo ou na busca de explicações causais (o porquê) das questões. A tomada e ampliação da consciência daquilo que a pessoa está vivenciando é denominada de *awareness* (conscientização, em inglês). A *awareness* pode ser definida como o “fluxo da experiência aqui-agora que, a partir do sentir e do excitação presentes no campo, orienta a formação de *Gestalten*, produzindo um saber tácito” ^(21:15). Essa tomada de consciência permite ao indivíduo perceber suas necessidades e fazer ajustamentos criativos na busca de satisfazer seus anseios.

A GT põe ênfase “no aqui-e-agora, na responsabilidade do paciente por si próprio, no princípio da *awareness*, na confiança na autorregulação organísmica, na interdependência ecológica de pessoa e ambiente” ^(19:26). Outro conceito central da abordagem é o ajustamento criativo que pode ser entendido como “o processo pelo qual o corpo-pessoa, usando a sua espontaneidade instintiva, encontra em si, no meio ambiente, ou em ambos, soluções disponíveis, às vezes, aparentemente não claras para se autorregular” ^(22:64).

Entre os principais conceitos utilizados na GT destacam-se: *awareness*; contato –

funções, fases e ciclo de contato; Autorregulação orgânica e homeostase; ajustamento criativo; aqui e agora; indiferença criativa ⁽²³⁾. Três teorias de base também dão suporte teórico para a GT: a Psicologia da Gestalt, a Teoria Organísmica Holística, de Goldstein, e a Teoria de Campo de Kurt Lewin ⁽²²⁾. Com o objetivo de fazer aproximações entre a GT e a Psicologia Organizacional serão analisados os conceitos de homeostase e autorregulação orgânica, teoria de campo, visão holística, Pentagrama de Ginger e a corrente humanista.

O conceito de homeostase na GT, de acordo com Perls ⁽²⁴⁾, refere-se às necessidades humanas que aparecem tanto no campo psicológico como no campo fisiológico e social. A homeostase pode ser entendida como “uma busca de equilíbrio, sempre de modo dinâmico, em que inúmeros fatores do meio e demandas diversas do organismo se evidenciam o tempo todo” ^(23:93). Quando esse equilíbrio falha causa a morte do organismo pela falta de homeostase.

É “esse processo de autorregulação orgânica que propicia ao organismo se manter vivo e crescer diante das vicissitudes da vida, ainda que por meio de infinitas possibilidades de satisfação” ^(25:138). Ainda de acordo com Cardoso ⁽²⁵⁾, existe uma hierarquia das nossas necessidades, que vão sendo satisfeitas de acordo com a urgência das mesmas, considerando uma escala de valores onde se define qual das tensões é a dominante naquele momento. Após a satisfação dessa tensão prioritária será a vez da próxima em questão de dominância e assim sucessivamente. A satisfação plena do indivíduo vem com a capacidade de manipulação da interação entre ele e o meio.

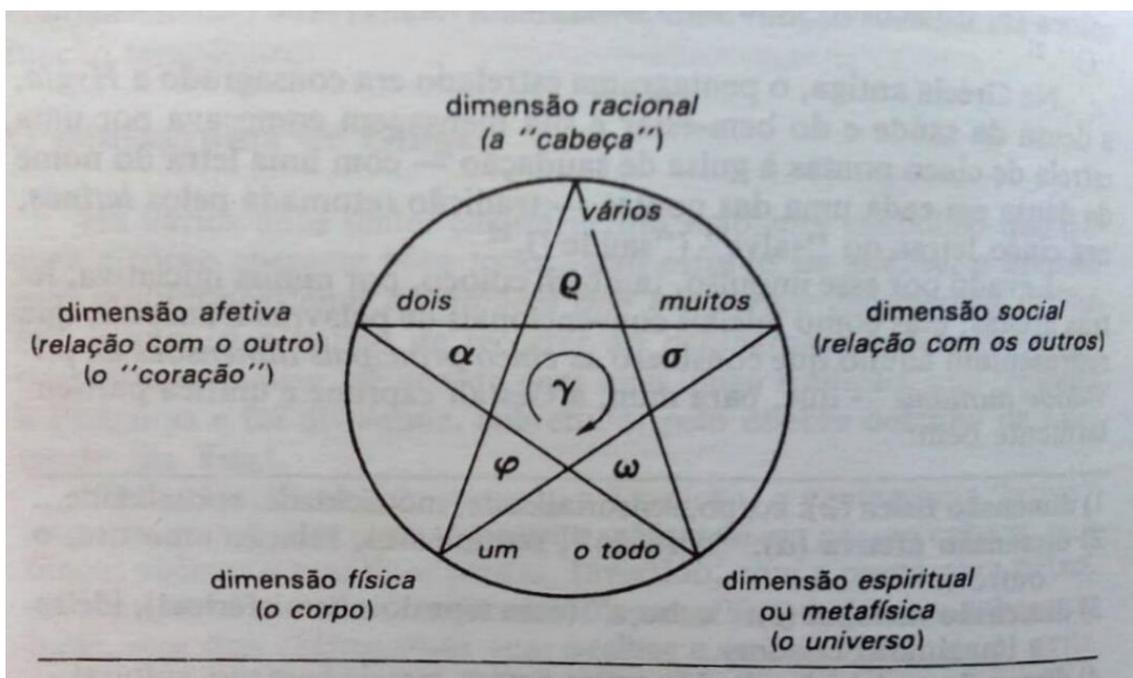
A Teoria de Campo foi criada por Kurt Lewin (1890-1947). Ele considera campo, o espaço de vida da pessoa, onde “todo comportamento (incluindo ação, pensamento, desejo, busca, valorização, realização, etc) é concebido como uma mudança de algum estado de um campo numa determinada unidade de tempo” ^(26:13). Na GT, o campo é constituído de fatos interdependentes e inclui variáveis psicológicas e não psicológicas ⁽²²⁾. O comportamento “deixa de ser entendido apenas como resultado da realidade interna da pessoa e passa a ser analisado em função do campo que existe no momento em que ocorre” ^(27:141).

O termo holismo aparece na obra *Ego, fome e agressão* (1942), escrito por Fritz Perls em parceria com Laura Perls. O conceito holismo foi desenvolvido por Jan Smuts na sua obra *Holism and evolution* (1926) ^(17: 28). Na perspectiva da visão holística, segundo Perls ⁽²⁴⁾, o homem passa a ser visto de maneira oposta a cisão que se entendia anteriormente de mente e corpo, sendo entendida agora de maneira unificada abrindo mão do conceito anterior do paralelo entre o psicológico e físico, constituindo um conceito de campo unificado. Nesta nova perspectiva ele possui uma visão global sobre o que faz e o que pensa, sendo que um fornece

indícios do outro.

Segundo Ginger e Ginger ⁽²⁰⁾, o pentagrama proposto ilustra um olhar multidimensional do indivíduo observado por meio da figura da estrela de cinco pontas. Cada um desses aspectos indicados no pentagrama tem reflexos no comportamento da pessoa. Essa perspectiva devolve ao homem o seu sentido de complexidade. O pentagrama (figura 1) apresenta dimensões fundamentais das atividades humanas que se inter-relacionam. Sua posição caracteriza o homem de pé, sendo a representação da cabeça, braços abertos e pernas, em cada uma das pontas se representa as dimensões sendo elas: dimensão física; dimensão afetiva; dimensão racional; dimensão social e dimensão espiritual. “Gestalticamente, o homem é, a um só tempo, individual e social, livre e determinado, biológico e cultural, singular e dotado de regularidade no coletivo” ^(29:307).

FIGURA 1 – O PENTAGRAMA DE GINGER



FONTE: Ginger e Ginger ^(20:116).

O humanismo ou filosofia humanista pode ser definida como “um conjunto de princípios que estabelecem a valorização e a dignidade inerentes à pessoa, independentemente de qual seja a sua condição atual no mundo” ^(30:89). A psicologia humanista foi desenvolvida, nos Estados Unidos, em meados do século XX e entre os seus criadores estão Abraham Maslow (1908-1970) e Carl Rogers (1902-1987). Segundo Holanda ^(31:173) a Gestalt-terapia pode ser considerada uma abordagem humanista por três motivos:

- a) A Gestalt-terapia é um método que se constitui numa tentativa de fazer o homem compreender-se e se fazer compreendido, experimentando seus próprios limites e possibilidades.
- b) Enquanto uma perspectiva crítica propõe um reconhecimento da alteridade e, portanto, uma valorização dos aspectos relacionais da condição humana.
- c) A Gestalt-terapia possui uma ideia de valorização do homem, com ênfase para seus aspectos “positivos” (embora não se esqueça dos aspectos “negativos”), saudáveis e transcendentais da existência humana.

O pensamento humanista, na atualidade, também leva em consideração a relação do homem com os demais seres vivos e com o planeta. O humanismo proposto pela Gestalt-terapia pretende “libertar o ser humano das tendências antropocentradas e individualistas” (30:98) e colocá-lo em diálogo e sintonia com a vida em todas as suas manifestações.

APROXIMAÇÕES ENTRE A GESTALT-TERAPIA E A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

A GT, segundo Alvim e Ribeiro (4), vem se estabelecendo nos últimos anos, tanto no exterior, quanto no Brasil, como um dos enfoques psicoterapêuticos de destaque. Dessa maneira, abre-se espaço para ampliação das suas possibilidades de atuação também em outras áreas da Psicologia, como, por exemplo, na Psicologia Organizacional. Na organização, a abordagem Gestáltica, propõe a metáfora da organização como um organismo que influencia e também é influenciado.

Buscando um olhar da Gestalt-terapia para o contexto organizacional, faz-se algumas aproximações a partir dos seus conceitos, com o intuito de verificar o diálogo da abordagem, com a Psicologia Organizacional. De acordo com Tractenberg (13), não cabe mais um modelo previsível na organização, desponta transformações da sociedade industrial para agora uma sociedade informatizada. Prioriza-se a visão de longo prazo, a descentralização, as estruturas mais flexíveis e em rede, dentre outros aspectos, dando lugar, a um pensamento estratégico, complexo e sistêmico.

Pode-se compreender a organização por meio do conceito de autorregulação orgânica na sua condição de manipular o meio e satisfazer as necessidades que irão surgir. Quando essa busca satisfazer uma série de objetivos e necessidades, tanto por parte da instituição como dos trabalhadores. É fundamental haver um equilíbrio entre as demandas do indivíduo e do meio organizacional, o que remete ao sentido da busca por homeostase (3).

Segundo Payá (14), a Gestalt-terapia aplicada na Psicologia Organizacional reforça a visão de inter-relação entre indivíduo-organização. Entende-se essa interrelação, quando se

propõe uma intervenção no campo, e sabe-se que serão afetados a partir da mesma, tanto a organização quanto o indivíduo, sendo necessária a compreensão do todo. O conceito de campo também compreende a mudança de visão histórica sobre a relação do homem na sociedade e no trabalho. O conceito de campo, na Gestalt-terapia, verifica um retorno a uma visão mais fluída e maleável do indivíduo em seu contexto.

[...] Por meio do conceito de campo a visão da natureza poderia ser restituída de seu caráter fluído e maleável. [...] a limitação dos conceitos mecanicistas teve a função de simplificar os problemas das ciências e do pensamento da época, mas, se não houvesse uma reconsideração dessa visão, a ciência continuaria tratando dos processos da natureza sob uma ótica reducionista e superficial ^(28:143).

No conceito holístico, evidencia-se a perspectiva de homem global. De acordo com Payá ⁽¹⁴⁾, houve uma evolução na visão que a Psicologia Organizacional utiliza. No início com a visão behaviorista, que por muitos anos priorizou os fatores ambientais, e depois cognitivos para explicar o comportamento humano. A partir das transformações da sociedade, passou a compreender o indivíduo por uma visão holística dentro da organização. Ou seja, um olhar que abrange o homem de forma integrada, considerando seus aspectos de vida para além do olhar apenas profissional, considerando sua subjetividade, abrindo mão da cisão da vida profissional e pessoal. Compreende assim, que um fornece indícios do outro, e a partir dessa compreensão, pode-se intervir mais assertivamente no contexto organizacional.

O Pentagrama de Ginger traz diversas dimensões da atividade humana que se inter-relacionam e determinam os comportamentos do homem. Compreende o indivíduo por várias perspectivas, considerando suas distintas habilidades que podem contribuir no contexto organizacional em que está inserido. A pessoa é entendida em sua complexidade, variabilidade e singularidade.

Segundo Souza ⁽³²⁾, as transformações decorrentes do capitalismo em um sistema de produção cada vez mais integradas e informatizadas exigem do trabalhador habilidades mais diversificadas. Essa nova visão valoriza um leque de habilidades, como a agilidade, a flexibilidade, a responsabilidade por riscos, a pró-atividade, dentre outras. Há um novo olhar sobre o trabalhador e a sua carreira, que antes seguia uma perspectiva linear, agora é vista de forma mais ampla com a valorização de suas potencialidades e singularidades.

Para finalizar, serão apresentadas aproximações entre o pressuposto teórico do Humanismo na Gestalt-terapia e o âmbito das organizações. De acordo com Ribeiro ⁽²⁷⁾, o homem está sempre em busca de respostas referente à sua condição. No humanismo filosófico

o homem está no centro das atenções. Heidegger, de acordo com Ribeiro ⁽²⁷⁾, afirma que as coisas *são* e só o homem *existe*. Já Pitágoras, filósofo e matemático clássico, defende que o universo deve ser pensado a partir do homem. Sócrates traz o pressuposto humanístico do “Conhece-te a ti mesmo” como condição para agir de forma mais consciente.

O modelo de produção que vigora, na atualidade, dá ênfase ao aumento da produtividade a qualquer custo. A exigência de bater metas sempre mais elevadas é fonte de sofrimento físico e psíquico. Desta forma, a atividade laboral é menos reconhecida como fonte de satisfação e de construção de si e da sua identidade, tornando-se fonte de sofrimento e, por vezes, de adoecimento do homem. O pressuposto do humanismo nos direciona para a importância de recuperar a centralidade do homem no processo produtivo. Valorizar o diálogo e a capacidade do homem de escolher e ser responsável por suas escolhas, reconhecer a criatividade e o potencial de autorrealização inerente ao mundo do trabalho, superando uma visão meramente economicista do mesmo ^(1, 33, 34).

O trabalho é constituinte do sujeito. Tomar consciência de si, de suas necessidades, da sua vocação e de suas escolhas pode acordar o indivíduo desse sono e o implicar com seu desejo e suas vocações reais, o que pode permitir a ele trilhar um encontro mais verdadeiro e prazeroso com o trabalho, revestindo-o de significado e sentido ^(1:128).

Sabe-se que cabe ao profissional de Psicologia Organizacional propor mudanças, mesmo que essas não sejam ainda compreendidas no seu campo de atuação. Cabe ao Psicólogo que atua nas organizações ampliar sua visão histórica e visão de mundo, conquistar seu espaço e contribuir para o desenvolvimento da sociedade ⁽¹³⁾.

Entende-se que a visão gestáltica está de acordo com o pensamento sistêmico e humanizado que se evidencia nesse momento da história, revisando as transformações sociais já vivenciadas. A abordagem gestáltica oferece recursos que possibilitam uma visão humanizada das demandas que surgem na organização. Compreende-se que o homem, inserido no contexto organizacional, pode ressignificar sua condição no ambiente de trabalho.

A GT tem o objetivo de auxiliar a pessoa a desvincular-se do controle a e da manipulação, tornando-nos aquilo que somos, aprendendo a assumir posições ^(31, 32, 35). De acordo com Alvim ⁽²⁾, a tarefa dos profissionais de psicologia é um tanto revolucionária. É necessário enxergar o mundo para além da “hipnose coletiva” social e essa revolução começa quando a pessoa se dá conta do seu papel nesse contexto.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi proposto no presente artigo contextualizar o surgimento da Psicologia Organizacional e fazer aproximações do tema com elementos da Gestalt-terapia. Ao longo da história, o trabalho foi adquirindo diversos sentidos na vida do indivíduo. A partir da Revolução Industrial a jornada de trabalho é ampliada e o trabalho vai tomando forma mais organizada e mecanizada. A realização pessoal passa para segundo plano e a ascensão econômica ocupa um lugar central.

Nas décadas de 1960 e 1970 surgem novas teses sobre o Desenvolvimento Organizacional dando base para o desenvolvimento da Psicologia Organizacional tal como se conhece hoje. Apesar do tema da qualidade de vida passar a ser considerado, as pressões e demandas pelo aumento da produtividade do sistema econômico trazem sofrimento ao homem. A atividade laboral perde seu sentido como fonte de prazer pelo ato da própria atividade e passa a ser visto, muitas vezes, como uma mera ferramenta para ascensão social desprovida de outros significados.

Foram apresentados alguns conceitos da GT que podem dialogar com a Psicologia Organizacional. Mereceram destaque o pressuposto humanista da abordagem gestáltica que coloca o homem no centro das discussões. A visão holística e a teoria de campo postulam que todo organismo é afetado pelo meio em que está inserido. A autorregulação orgânica busca satisfazer o meio para promover o equilíbrio das demandas organizacionais e do indivíduo. O Pentagrama de Ginger apresenta as diversas dimensões da atividade humana e suas inter-relações, ilustrando a visão de complexidade do homem proposta pela Gestalt-terapia.

Ao concluir a pesquisa, percebe-se a necessidade de se ter um olhar mais atento para o fator humano na organização. Cabe ao profissional de Psicologia, inserido nesse contexto, propor estratégias que se ocupem da saúde psicológica do homem. Os pressupostos teóricos da GT como o humanismo e o holismo, podem auxiliar a Psicologia Organizacional a focar na centralidade do homem no processo produtivo. Valorizar a capacidade criativa e de autorrealização da pessoa, superar o olhar fragmentado do ser humano, são contribuições da Gestalt-terapia nos debates que envolvem a Psicologia Organizacional.

Conclui-se que o objetivo da pesquisa foi atingido, tendo em vista que se buscou fazer um diálogo entre a Gestalt-terapia e a Psicologia Organizacional. Há um longo caminho a ser percorrido nas discussões relacionadas com a Psicologia Organizacional. Verifica-se que a produção científica que relaciona a Gestalt-terapia com as organizações é pequena. Ainda há muito a ser pesquisado nesta área. Novos estudos podem dar suporte aos profissionais de Psicologia que atuam na promoção da saúde no contexto organizacional.

REFERÊNCIAS

- [1] Ribeiro CVS, Leda DB. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estud. pesqui. psicol.* 2004; 4(2): 76-83. [acesso em 17 out. 2019]. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000300006&lng=pt&nrm=iso.
- [2] Alvim MB. A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na gestalt-terapia. *Estud. pesqui. psicol.* 2006; 6(2): 122-130. [acesso em 20 out. 2019]. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812006000200010&lng=pt&nrm=iso
- [3] Alvim MB, Ribeiro JP. Contato, self e cultura organizacional: uma abordagem gestáltica. *Rev. Psicol., Organ. Trab.* 2005; 5(2): 197-225. [acesso em 10 nov. 2019]. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid.
- [4] Alves G. *Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo; 2011.
- [5] Salinas SS. *Do feudalismo ao capitalismo: transições*. 9. ed. São Paulo: Atual; 1988.
- [6] Sparta MA. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Rev. bras. orientac. Prof.* 2003; 4(1-2): 13-19. [acesso em 11 nov. 2019]. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902003000100003&lng=pt&nrm=iso
- [7] Hobsbawn EJ. *A Revolução Francesa*. Rio de Janeiro: Paz e Terra; 1996.
- [8] Freitas Junior AR de. O trabalho à procura de um direito: crise econômica, conflitos de classe e proteção social na Modernidade. *Estud. avanc.* 2014; 28(81): 69-93. [acesso em 01 nov. 2019]. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200006&lng=en&nrm=iso
- [9] Zanelli J, Bastos AVB. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: Zanelli J, Borges-andrade JE, Bastos AVB, Organizadores. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed; 2004. p. 466-491.
- [10] Camargo D. de. *Psicologia Organizacional*. Florianópolis: UFSC; CAPES; UAB; 2009.
- [11] Spector PE. *Psicologia nas Organizações*. São Paulo: Saraiva; 2002.

- [12] Haefliger S. O assalariado ideal segundo o gerenciamento pós-moderno. *Le Monde Diplomatique* [edição on-line], mai. 2004. [acesso em 09 set. 2019]. Disponível em: <http://www.diplomatique.org.br/acervo.php?id=1135&tipo=acervo>.
- [13] Tractenberg L. A complexidade nas organizações: futuros desafios para o psicólogo frente à reestruturação competitiva. *Psicol. cienc. prof.* 1999; 19(1): 14-29. [acesso em 10 out. 2019]. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931999000100003&lng=en&nrm=iso
- [14] Payá APD. Perspectivas de atuação na área organizacional sob o enfoque da Gestalt-terapia. São Paulo: Instituto de Gestalt de São Paulo; 2017. Monografia de Conclusão de Curso do curso de formação em Gestalt Terapia. [acesso em 15 set. 2019]. Disponível em: <http://gestaltsp.com.br/2017/10/27/perspectivas-de-atuacao-na-area-organizacional-sob-o-enfoque-da-gestalt-terapia/>.
- [15] Hashimoto FMB. Possibilidades de atuação do psicólogo organizacional no contexto de transformação nas organizações. (Tese de doutorado). São Paulo: Universidade de São Paulo; 2013. [acesso em 05 out. 2019]. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-22112013-160724/pt-br.php>
- [16] Frazão LM. Gestalt-terapia. *Psicoterapias*. Vol. 3. São Paulo: Duetto Editorial; 2010, p. 43-63.
- [17] Helou F. Frederick Perls, vida e obra: em busca da Gestalt-terapia. São Paulo: Summus; 2015.
- [18] Fagan J, Shepherd IL. (Orgs.) Gestalt-terapia: teoria, técnicas e aplicações. 4. ed. Cabral A, tradutor. Rio de Janeiro: Zahar Editores; 1980.
- [19] Yontef GM. *Processo, Diálogo e Awareness: ensaios em gestalt-terapia*. 3. ed. São Paulo: Summus; 1998.
- [20] Ginger S, Ginger A. *Gestalt: uma terapia de contato*. 5. ed. São Paulo: Summus; 1995.
- [21] Alvim MB. *Awareness: experiência e saber da experiência*. Frazão LM, Fukumitsu KO, Organizadores. *Gestalt-terapia: conceitos fundamentais*. São Paulo: Summus; 2014. p. 13-30.
- [22] Ribeiro JP. *Vade-mécum de Gestalt-terapia: conceitos básicos*. 2. ed. São Paulo: Summus; 2006.
- [23] Lima PVA. *Autorregulação orgânica e homeostase*. Frazão LM, Fukumitsu KO, Organizadores. *Gestalt-terapia: conceitos fundamentais*. São Paulo: Summus; 2014. p. 88-103.
- [24] Perls F. *A abordagem gestáltica e testemunha ocular da terapia*. Rio de Janeiro: LTC; 2012.
- [25] Cardoso CL. Homeostase. In: D'acri G, Lima P, Orgler S, Organizadores. *Dicionário de Gestalt-terapia: "gestaltês"*. São Paulo: Summus; 2012.

- [26] Lewin K. Teoria de campo em ciência social. São Paulo: Pioneira; 1965.
- [27] Ribeiro JP. Gestalt-terapia: refazendo o caminho. 8. ed. São Paulo: Summus; 2012.
- [28] Lima PVA. Holismo. In: D'acri G, Lima P, Orgler S, Organizadores. Dicionário de Gestalt-terapia: "gestaltês". São Paulo: Summus; 2012.
- [29] Nunes LB. Pensando gestalticamente a contemporaneidade. Rev. IGT na Rede. 2008; 5 (9): 185-199. [acesso em 10 out. 2019]. Disponível em: <http://igt.psc.br/ojs2/index.php/igtnarede/article/viewFile/1892/2581>
- [30] Mendonça MM. A psicologia humanista e a abordagem gestáltica. Frazão LM, Fukumitsu KO, Organizadores. Gestalt-terapia: fundamentos epistemológicos e influências filosóficas. São Paulo: Summus; 2013.
- [31] Holanda AF. Fenomenologia e humanismo: reflexões necessárias. Curitiba: Juruá; 2014.
- [32] Souza F. O papel do psicólogo nas organizações de trabalho: contribuições da Gestalt-terapia. Rev. IGT na Rede. 2013; 10(19): 305-320. [acesso em 05 out. 2019]. Disponível em: <http://www.igt.psc.br/ojs>.
- [33] Canedo IR. Contribuições da Gestalt-Terapia para o referencial teórico da Orientação Profissional. Rev. ABOP. 1997; 1(1): 59-67. [acesso em 11 nov. 2019]. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php>.
- [34] Zinker J. Processo criativo em Gestalt-terapia. São Paulo: Summus; 2007.
- [35] Perls F. Gestalt Terapia Explicada. São Paulo: Summus; 1977