

## VI CONGRESSO INTERNO DO INSTITUTO PSICOLOGIA DA USP

### A INDIVIDUALIDADE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL MODERNO

*Maria Aparecida Campos*

**Contato com o autor:** cidacampos2010@uol.com.br

**Orientador:** Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro.

**Programa de Pós-Graduação:** Psicologia Social e do Trabalho.

**Nível do trabalho:** Doutorado.

**Introdução:** Em meio à globalização, à compressão do tempo e espaço, à instabilidade, à constante necessidade de aprendizado e inovação; o contexto organizacional moderno é marcado por acirrada competitividade, que exige flexibilidade, versatilidade e pró-atividade dos dirigentes e profissionais em geral, quase um reinventar-se a cada instante. Neste cenário, as organizações tornam-se mais focadas em resultados, reduzem níveis hierárquicos, terceirizam atividades, reduzem estoques, adotam sistemas *just in time*, investem na comunicação horizontal, privilegiam o trabalhador multifuncional e multiquificado, modificando as exigências e a forma de lidar com seus colaboradores, chamados de parceiros do negócio. Essas mudanças impactam diretamente nas políticas e práticas de gestão de pessoas que se caracterizam por novos pressupostos relacionados à pró-atividade, sistemas de intervenção, mudança cultural, pessoas vistas como capital social capazes de desenvolverem-se, correspondência de interesses entre organização e colaboradores, busca de confiança e colaboração, canais abertos de comunicação e orientação para resultados, visando políticas que promovam mutualidade. A fim de obter as características necessárias para garantirem-se no mercado, as organizações criam novas formas de controle, definem os papéis a serem representados pelos profissionais, determinam a conduta esperada e, de certa forma, manipulada, para a obtenção do sucesso – altos postos de trabalho, altos salários, poder, admiração. Diante das crescentes pressões por metas, prazos e resultados dentro e fora do mercado de trabalho, a subjetividade também passa a ser regida pelo tempo, pela urgência e, nesta cultura do imediatismo, o pensar não ocupa um lugar central, o que conta são as respostas rápidas e eficazes, nem sempre condizentes com os valores, desejos, anseios e necessidades individuais.

**Objetivo:** Investigar se as práticas de gestão de pessoas presentes nas organizações modernas contribuem e/ou permitem um agir autônomo do sujeito.

**Método:** O desenvolvimento deste trabalho se dará por meio de pesquisa bibliográfica para o aprofundamento do estudo sobre as características do mundo moderno na visão de diferentes autores como Boltansky, Chiapello, Lipovetsty, Horkheimer, Touraine, Bauman e Beck; as formas de socialização atuais e o processo de emancipação do sujeito por meio da assunção do controle de sua vida tornando-se sujeito ator na visão de Touraine ou autor na visão de Ciampa, com

foco principal no mundo corporativo; e as principais políticas e práticas de gestão de pessoas presentes nas maiores organizações presentes no Brasil. E por meio de pesquisa de campo que se dará com o contato a pelo menos três empresas identificadas como melhores para se trabalhar pelo Guia Você S/A As Melhores Empresas para Você Trabalhar – edição 2012, visando acesso a 2 profissionais de cada nível hierárquico – operacional, tático e estratégico – que se disponham a conceder entrevista para relato de sua trajetória profissional – história de vida. **Resultados e Discussões:** O trabalho encontra-se em fase inicial, não havendo, por enquanto, resultados a serem relatados. **Considerações Parciais:** A experiência profissional tanto pode se apresentar como uma oportunidade de crescimento e desenvolvimento humano, quanto como meio de opressão, podendo contribuir para a emergência do sujeito ou para seu aniquilamento.

**Palavras-Chave:** Formação do Indivíduo. Individualidade. Administração de Recursos Humanos.