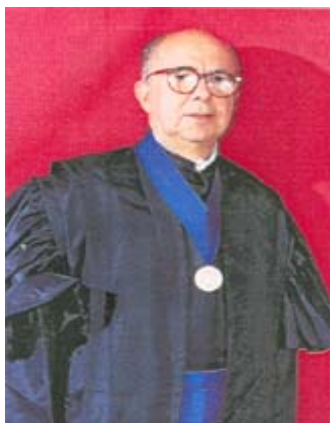


Apresentação do depoente



É Titular da Cadeira nº 3 - " Fernando de Azevedo" desta Academia e, também, da Cadeira n.º 11 da Academia Cristã de Letras, distinções que comprovam a sua relevância no desenvolvimento do saber, principalmente da ciência psicológica no País. Sua longa e frutífera experiência, por mais de 50 anos na docência e na prática profissional, é reveladora de seu importante legado. O depoente constituiu-se como expoente na integração da Psicologia com ciências afins, como a educação, estatística, administração, englobando-as em um contexto maior, ou seja, a cultura. Os valores humanos são destacados ao longo da sua vida profissional, formando gerações de alunos em diversas universidades brasileiras, em especial na área psicológica. Destaca-se que foi também um dos promotores ativos da regulamentação da profissão de psicólogo no Brasil. Em termos de atuação profissional, desempenhou-se também como Consultor da Organização Panamericana da Saúde (OPS) em missão oficial ao Uruguai, quando elaborou um diagnóstico sobre as necessidades de Treinamento do pessoal.

Vida:

Por que Psicologia?

O despertar do meu interesse pelo estudo e prática da Psicologia deu-se no início da década de 50, quando aluno do então Curso Normal (formação de professores para o ensino primário), cujo professor Armando Gomes, em suas aulas, a todos motivava com suas lúcidas explicações. Pela atuação do saudoso mestre e pela minha dedicação aos estudos, conseguindo a nota máxima em todas as provas a que me submeti, durante os dois anos do curso. Outra ocorrência que também provocou meu interesse foi a leitura que fiz de um livro do autor alemão Goethe, intitulado *Wether*, que levava no seu bojo uma

84

frase que nunca mais esqueci, pois via nela a importância que era dada aos aspectos morais e psicológicos do ser humano: *Bem sei que não somos iguais, mas (...)*.

Acrescento a esses dois fatores motivadores, o fato de ter sido aluno no Curso de Pedagogia da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, de um eminente professor, recém-chegado da Itália, Dr. Enzo Azzi (ex-ocupante da Cadeira nº 10 desta Academia), que vinha organizar o Instituto de Psicologia daquela instituição. Era dotado de expressiva capacidade didática e de um elevado conhecimento da ciência psicológica. Ministrava-nos várias disciplinas: Psicologia Geral, Psicologia Experimental e Psicologia Educacional, ao mesmo tempo que dirigia o Laboratório de Psicologia Experimental, por ele mesmo organizado e por nós freqüentado. Além disso, era muito amável e pronto a se aproximar dos alunos. Ao receber tais ensinamentos, ainda mais aumentava meu interesse por aperfeiçoar-me em Psicologia.

Com a formação aí adquirida, fui indicado pelo Dr. Azzi para participar de uma seleção profissional com a Profa. Maria de Lurdes Campos Viégas, que, ao organizar uma Seção de Psicotécnica e Ensino Profissional, a pedido do então Departamento de Águas e Esgotos do Estado de São Paulo, precisava de um psicólogo (naquela época - 1956 - o nome do cargo era *Psicotécnico*).

Sendo aprovado, assumi o cargo, onde permaneci até 1964, passando depois à de Encarregado de Setor (1968), mais tarde de Chefe da Secção (aposentadoria da Dra. Maria de Lurdes) e (1970) a de Diretor de Pessoal e Assistente de Diretoria Administrativa (1972). Com a criação da SABESP (1973), assumi o cargo de Chefe de Departamento de Recrutamento, Seleção e Desenvolvimento de Recursos Humanos (de 1974 a 1983).

Obra

Pode-se asseverar que, a partir dos anos 50, as funções de psicólogo começaram a delinear-se formalmente em nosso meio. Assim, era sob as denominações de "psicologista" ou de "psicotécnico" que o profissional da psicologia realizava suas atividades na época, sobretudo nas instituições ou autarquias. As minhas funções de "Psicotécnico", iniciadas em 1956 no DAE (Departamento de Águas e Esgoto do Estado de São Paulo), sob a supervisão da competente profissional Maria de Lurdes de Campos Viegas, são provas desse acontecimento. As responsabilidades que nos correspondiam centralizavam-se na aplicação e avaliação de instrumentos psicológicos (entrevistas, Raven, D-48, Alfa, Beta, PMK, Zulliger, entre outros) como também no emprego de procedimentos estatísticos específicos para a validação, precisão e fidedignidade de provas psicológicas. E isso ocorria com muita frequência, devido ao elevado número de candidatos aos concursos promovidos

85

pela Autarquia, sempre numa proporção de 10 ou mais candidatos por vaga. Lembro-me que já desde essa época, os concursos eram públicos, pois a legislação estadual assim exigia.

A tais funções, era acrescida a elaboração de novos instrumentos psicológicos, de acordo com as necessidades do serviço.

A Dra. Maria de Lurdes e eu elaboramos o TECNIM-TESTE, para a avaliação do raciocínio abstrato-espacial dos candidatos aos cursos promovidos pelas Faculdades de Tecnologia (FATEC) do Estado de São Paulo. Esse teste foi aplicado em mais de 300 alunos, os quais tiveram seu desempenho escolar acompanhado por nós, a fim de elaborarmos os procedimentos estatísticos necessários para sua validação, fidedignidade e sensibilidade. O resultado positivo desse trabalho levou-nos a querer divulgá-lo para uso de público semelhante, quando, infelizmente, a Dra. Maria de Lurdes veio a falecer, acarretando em mim o desinteresse em dar continuidade a esse propósito.

Paralelamente às atividades que desenvolvia no DAE, logo em 1958, montávamos, eu e o ilustre psicólogo Fernando de Villemor Amaral, o Instituto Henry Pieron de Psicologia Aplicada (até 1962). No período desses quatro anos, realizamos mais de dois mil processos de Orientação Vocacional e Profissional e dezenas de processos de Seleção Profissional para diversas empresas brasileiras. O gratificante nesse trabalho, era o *feedback* positivo que recebíamos, tanto por parte dos jovens que seguiam as carreiras que recomendávamos quanto por parte das empresas para as quais fazíamos o recrutamento e a seleção do pessoal de que necessitavam.

Participava também, nessa época, junto com o Prof. Oswaldo de Barros Santos (ex-ocupante da Cadeira n.º 15) e outros especialistas, de várias reuniões em que eram tratados assuntos relacionados com a estruturação do currículo dos cursos de Psicologia que estavam na eminência de ser criados. Outrossim tomava parte de algumas Bancas Examinadoras das monografias dos ex-alunos dos cursos de Pedagogia, de Filosofia e de, Orientação Educacional que realizavam um dos primeiros cursos de Especialização em Psicologia Clínica, que tiveram lugar na PUC/SP.

Também nessa década, mais especificamente em 1962, as minhas atribuições se estendiam ao âmbito escolar. Fui contratado pelo Convênio MEC-SESP, para elaborar um manual, contendo informações sobre métodos e técnicas psicométricas para avaliação do aproveitamento escolar. O manual intitulado *A necessidade de medir e medir bem* foi distribuído à Rede Escolar do Estado de São Paulo, como instrumento facilitador do processo *ensino/aprendizagem*.

Nesses tempos, eu já era conhecido nos meios profissionais pelo trabalho que realizava, seja no DAE e no Ministério de Educação, seja como promotor na realização de

cursos de Psicologia junto à PUC-SP. Provavelmente fora esta a razão de ter sido escolhido para exercer funções em Missões Culturais no exterior, como foi a de consultor da Organização Panamericana da Saúde junto ao Governo do Uruguai. As experiências adquiridas não somente foram efetivas naquele país como no Brasil, especialmente, junto à minha atuação no DAE.

A partir da década de 70, passei a dedicar-me, com mais prevalência, aos aspectos da Psicologia relacionados com o comportamento do humano na empresa (Psicologia Organizacional) e na escola (Psicologia Educacional e Escolar). Organizei e promovi, como responsável pela área do Desenvolvimento de Recursos Humanos, na SABESP (Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo), inúmeros seminários sobre Motivação, Liderança, Comunicação, Relacionamento Interpessoal, fornecendo aos gerentes de empresas, os instrumentos psicológicos necessários para o bom trato com seus subordinados, colegas e superiores, visando a melhoria da *performance* das Empresas. Também nesse período, organizei e coordenei diversos cursos de Especialização, na área de Recursos Humanos, para a PUC-SP e para as Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU), ensejando, assim, oportunidades antes inexistentes, para a preparação de profissionais com uma visão mais humana dos problemas empresariais. De 1995 a 1997, ministrei cursos sobre o *humano* na Empresa, para executivos e empresários, por solicitação da Escola de Altos Estudos da Administração, do Instituto Brasileiro de Cultura (aspectos Psicológicos e Éticos).

Ainda no contexto de Escolas, venho colaborando com duas instituições de ensino, na condição de Diretor Pedagógico, a saber: 1. No Centro Educacional e Assistencial de Pedreira, cujo objetivo principal é proporcionar aos alunos formação integral, levando em conta suas necessidades físicas, psicológicas, morais e espirituais, sempre com ênfase no desenvolvimento humano, na valorização da família e na inclusão cultural (artística e científica). 2. Na Escola Aprendizagem e Desenvolvimento, cuja preocupação maior é com a criança na primeira infância (do nascimento aos três anos), bem como com seus pais, também na linha de formação integral, usando de procedimentos que estimulam o desenvolvimento das habilidades nos primeiros anos de vida pela estimulação precoce; (termo aceito oficialmente pelo Ministério da Educação).

Com o fim de divulgar minha experiência e o meu pensamento a respeito da importância do fator humano na empresa e na sociedade em geral, tive a oportunidade de, escrever vários artigos, uns para alguns jornais, de grande circulação, como "O Estado de São Paulo", e outros para livros como "O Papel do Treinamento na Empresa" no livro *Treinamento e Desenvolvimento de Pessoa*/publicado pela Editora McGraw Hill (em 1978). Em 1992, a Editora Quadrante publicou livro de minha autoria, intitulado "Administração Moderna de Antigamente", onde comento diversos comportamentos negativos das pessoas,

que presenciei nas instituições onde trabalhei, e que, infelizmente, provocaram muitos descertos administrativos. Com isso, procurei alertar as forças componentes das organizações a considerarem mais os valores e virtudes humanos que devem ser preservados e melhor utilizados.

Recentemente, baseando-me nas experiências anteriores, tenho realizado estudos e pesquisas, nas quais procuro estabelecer um vínculo entre Psicologia, Cultura e Telemática, visando a democratização da Cultura.

Nesse trabalho, concebo:

A Psicologia, que, ocupando-se dos complexos problemas do comportamento humano torna-se, ao mesmo tempo, força indutora e agente beneficiário da inclusão cultural;

A Cultura, como produto dos esforços criadores dos membros de uma sociedade, sejam eles artísticos ou científicos, para aumentar seus conhecimentos teóricos e práticos, como algo que precisa ser mais universal;

A Telemática, como o ramo da Tecnologia que trabalha com computadores e telecomunicações e que envolve modernos recursos que colocam o emissor de mensagens frente a frente com o receptor, utilizando a *Internet*, a vídeo conferência ou uma combinação entre ambas, com ou sem *CO-Rom* e DVD.

Para comprovar a viabilidade dessa verdadeira simbiose comportamental, cultural e tecnológica, fomos buscar dados e informações que pudessem dar respostas a três importantes indagações, a saber:

1 - Por que a grande maioria da população brasileira não tem acesso aos bens e às produções culturais?

2 - Qual a contribuição que as modernas tecnologias da comunicação podem dar para que esse acesso aconteça?

3 - Em que sentido a Psicologia pode canalizar e aglutinar esforços na busca de instrumentos e mecanismos psicológicos que estimulem o intercâmbio entre quem produz ou pode produzir cultura e quem tem interesse a ela ter fácil acesso?

Ciente de que as respostas a essas indagações não seriam fáceis, começamos por pesquisar, na literatura e na mídia, quais os bens e produtos culturais que são ou que poderiam ser do conhecimento de nossa população. Para simples ilustração, são de milhares o número desses bens e produções culturais alocados em nosso país - museus, monumentos, peças de teatro, parques arqueológicos, mostras de esculturas, de filmes e de livros, festivais de música e de cinema, de folclores etc.

Assim, após várias pesquisas e estudos, pudemos dar respostas às três indagações acima:

1 - A grande maioria da população brasileira não tem acesso aos bens e às produções culturais, por razões básicas: - desinteresse das autoridades governamentais, ignorância

88

ou falta de escolaridade e falta de agentes motivadores. Uma pesquisa, realizada em maio/junho de 2004 e divulgada em 14/07/2004, pelo Instituto Cidadania de São Paulo, mostra que dos 3.501 jovens entrevistados (em 198 municípios de 25 Estados), metade nunca foi a uma Biblioteca; 23% declararam nunca terem lido na vida; 39% nunca foram ao cinema; 62% nunca foram ao teatro; 69% nunca foram a um Museu de Arte e 62% nunca foram a um concerto de música clássica.

2 - As modernas tecnologias da comunicação, hoje do conhecimento público, não só podem como devem dar inestimáveis contribuições para a democratização da Cultura, com a utilização da *Internet*, do computador, da teleconferência, da vídeo-conferência, do DVD, do celular e do *CD-Rom*, para citar apenas os principais, como já vem ocorrendo com a educação. Para isso, organizamos um projeto para a inserção cultural, denominado "Democratização da Cultura - uma exigência da cidadania".

3 - A resposta para a terceira indagação pode ser explicitada a partir de considerações de ordem psicológica. Com tantas e quantas providências a serem tomadas, o que se espera das pessoas, em termos de mudanças comportamentais, ao passarem a ter acesso facilitado aos bens culturais existentes e a serem produzidos, vai depender também da forma como eles são apresentados à população.

Em qualquer ramo do conhecimento, a aprendizagem e a conseqüente assimilação do conteúdo do objeto apresentado depende, em grande parte, do interesse das pessoas por esse conteúdo, seja ele cultural, técnico, científico ou educacional. E maior será o interesse quanto mais motivado puder ser e quanto mais cedo for apresentado.

Neste sentido, torna-se indispensável o conhecimento das *necessidades humanas*, bem como do seu desenvolvimento, para poder prover a nossa população com o progresso de empreendimentos culturais. Para identificar as nossas *necessidades básicas*, baseamo-nos nas contribuições de humanistas, como as de Maslow, que identificam cinco tipos de necessidades: 1) fisiológicas, 2) de segurança, 3) sociais, 4) de estima e 5) de auto-realização.

Além disso, é importante também que se conheçam os mecanismos psicológicos envolvidos na absorção de *cultura*, como ocorre com qualquer tipo de aprendizagem, em que quanto mais cedo se apresenta um estímulo adequado ao desenvolvimento humano, mais pronta se torna a sua assimilação. Assim sendo, uma resposta positiva de uma platéia à apresentação de um tema cultural qualquer, estará condicionada ao grau e nível de motivação que puder ser despertado, bem como à sua tempestividade.

E, pelo que temos visto e presenciado, as reações que espectadores demonstram após uma exibição cultural variam muito, tanto em função da qualidade do espetáculo quanto do seu inusitado, do local de sua apresentação e da interatividade provocada.

89

O que se percebe, por relatos obtidos direta e indiretamente, é que as reações psicológicas dos entrevistados, após a primeira presença em um programa cultural, revestem-se de uma espécie de sensação de *bem-estar* e de alegria, por partilharem com outros do usufruto de um *bem*, no caso de um *bem cultural*. Ademais, sentem-se *felizes* porque somam algo aos seus conhecimentos; *orgulhosos*, porque mais sociáveis; *seguros*, porque começam a se sentir mais *cidadãos*. Passam também a distinguir melhor o Bom do Ruim, o Belo do Feio, o Progresso do Atraso e o Imaginário do Real.

Outras habilidades, como a *concentração* e a *memorização* foram provocadas e saciadas; *paciência* e *otimismo* apareceram também em seus depoimentos.

De qualquer forma, o que acaba ocorrendo é que as pessoas, ao presenciarem um espetáculo, seja ele artístico ou não, as informações obtidas passam por um processo mental que as deixam, no mínimo, mais esclarecidas e aptas a decidirem o que armazenar para seu auto-desenvolvimento.

Concluindo, conclamamos a todos os brasileiros sobre sua responsabilidade social, de batalharem para que o Brasil saia da baixa colocação em que se encontra em termos do IDH - índice de Desenvolvimento Humano. e venha a ocupar um lugar mais compatível com a sua grandeza e vocação.

Bibliografia específica de autoria do depoente

- Afonso, C. R. (1962) *Necessidade de Medir e Medir Bem*. São Paulo: MEC/SEESP. | Afonso, C. R. (1970) *Avaliação das Necessidades de Treinamento de Pessoal*. Montevideo. Obras Sanitárias dei Estado de Uruguay.
- Afonso, C. R. (1976) Por que as empresas não se preocupam com a motivação de seus empregados? Revista *Relações Industriais*, n.Q 2.
- Afonso, C. R. (1978) *O papel do treinamento na empresa*. In: Bug, G. e outros. *Manual de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal*. São Paulo: Editora Mc Grow Hill. | Afonso, C. R. (1980) *Treinamento em Segurança do Trabalho*. Contribuição ao *Congresso de Engenharia Sanitária*. Salvador, BA.
- Afonso, C. R. (1990) Humano empobrecido, urânio enriquecido - *Jornal da CESP*, n.º 9.
- Afonso, C. R. (1992) *Administração Moderna de Antigamente*. São Paulo: Editora Quadrante.
- Afonso, C. R. (1996) A União entre o Humano e o Tecnológico – *Jornal "O Estado de São Paulo"*, 14 de dezembro, p. 9.
- Afonso, C. R. (2005) *Psicologia, Cultura e Telemática*, no prelo.