



CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO E DA CLÍNICA DA ATIVIDADE PARA O NÚCLEO DE APOIO SOCIOFUNCIONAL EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA DE SAÚDE

CONTRIBUCIONES DE PSICODINÁMICA DEL TRABAJO Y LA CLÍNICA DE ACTIVIDAD AL CENTRO DE APOYO SOCIO-FUNCIONAL DE UNA ORGANIZACIÓN DE SALUD PÚBLICA

CONTRIBUTIONS FROM WORK PSYCHODYNAMICS AND CLINIC OF ACTIVITY TO THE SOCIO-FUNCTIONAL SUPPORT CENTER IN A PUBLIC HEALTH ORGANIZATION

Leandro de Moraes Franco¹
Roberto Alexandre Braga Gontijo²
Denise Santos Sena³

RESUMO: Diversas abordagens se propuseram a compreender o mundo laboral em interface com a Psicologia, a partir de variados interesses e a partir de diferentes objetos de investigação. Percebe-se a busca constante pelas organizações de alternativas práticas que possam ser implementadas e que equilibrem positivamente os pilares da produtividade, saúde e segurança ocupacional e desenvolvimento da inovação. A Fundação Ezequiel Dias, instituição pertencente à rede pública de saúde do Estado de Minas Gerais, possui uma experiência voltada à psicologia do trabalho, desenvolvendo um projeto chamado NASF – Núcleo de Apoio Sociofuncional. Este artigo tem por objetivo apresentar e discutir a atuação do Núcleo, com base nas contribuições da psicodinâmica do trabalho e da clínica da atividade. Além disso, pretende-se fomentar o debate acerca da formação em psicologia. A experiência de fazer parte de uma equipe com a proposta como a do NASF, para todos os profissionais nele inseridos, revela-se uma oportunidade singular de vivência no âmbito da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Foi possível reconhecer movimentos já consolidados pela equipe do Núcleo e alinhados às teorias abordadas, como a escuta qualificada e o resgate de sentidos do trabalho. As contribuições teóricas e técnicas revelaram o potencial de desenvolvimento de atuação do NASF, em direção a uma clínica que fomente coletivos de trabalho, práticas mais engajadas frente ao real da atividade e capaz de qualificar experiências de formação em psicologia e de tomadas de decisão numa organização pública de saúde.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia organizacional e do trabalho; Psicodinâmica do trabalho; Clínica da atividade.

RESUMEN: Se han propuesto varios enfoques para entender el mundo laboral en interfaz con la Psicología, desde diferentes intereses y desde diferentes objetos de investigación. Se advierte la búsqueda constante por parte de las organizaciones de alternativas prácticas que se puedan implementar y que equilibren positivamente los pilares de productividad, salud y seguridad ocupacional y desarrollo de la innovación. La Fundação Ezequiel Dias, institución perteneciente a la red de salud pública del Estado de Minas Gerais, tiene una experiencia enfocada en la psicología del trabajo, desarrollando un proyecto denominado NASF - Núcleo de Apoio Sociofuncional. Este artículo tiene como objetivo presentar y discutir el trabajo del NASF, a partir de los aportes de la psicodinámica del trabajo y la clínica de actividad. Además, se pretende fomentar el debate sobre la formación en psicología. La experiencia de formar parte de un equipo con una propuesta como la de la NASF, para todos los profesionales insertados en ella, resulta ser una oportunidad única para vivir en el ámbito de la Psicología Organizacional y del Trabajo. Fue posible reconocer movimientos ya consolidados por el equipo de NASF y en línea con las teorías abordadas, como la escucha calificada y la recuperación de significados laborales. Los aportes teóricos y técnicos revelaron el potencial para desarrollar acciones de NASF, hacia una clínica que fomente grupos de trabajo, prácticas más comprometidas frente a las realidades de la actividad y capaces de capacitar la formación en psicología y experiencias de toma de decisiones en una organización de salud pública.

¹ lleandroo85@gmail.com

² gontijo.rab@gmail.com

³ desantossena@gmail.com

PALABRAS CLAVE: Psicología organizacional y laboral; Psicodinámica del trabajo; Clínica de actividade.

ABSTRACT: Several approaches have proposed to understand the working world in interface with Psychology, from different interests and from different objects of investigation. It is noticed the constant search by organizations for practical alternatives that can be implemented and that positively balance the pillars of productivity, occupational health and safety and development of innovation. Fundação Ezequiel Dias, an institution belonging to the public health network of the State of Minas Gerais, has an experience focused on work psychology, developing a project called NASF - Núcleo de Apoio Sociofuncional. This article aims to present and discuss the work of the NASF, based on the contributions of the psychodynamics of work and the clinic of activity. In addition, it is intended to encourage debate about training in psychology. The experience of being part of a team with the proposal like that of the NASF, for all the professionals inserted in it, proves to be a unique opportunity to live within the scope of Organizational and Work Psychology. It was possible to recognize movements already consolidated by the NASF team and in line with the theories addressed, such as qualified listening and the recovery of meanings at work. Theoretical and technical contributions revealed the potential for developing NASF performance, towards a clinic that fosters work groups, practices that are more engaged in face of the realities of the activity and capable of qualifying experiences in psychology training and decision-making in an organization public health.

KEYWORDS: Organizational and work psychology; Psychodynamics of work; Clinic of activity.

1 INTRODUÇÃO

A chamada Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) não pode ser definida como uma área de conhecimento homogênea ou unânime entre autores e pesquisadores. Historicamente, diversas foram as abordagens que se propuseram a compreender o mundo laboral em interface com a Psicologia, a partir de variados interesses técnicos e políticos e a partir de diferentes objetos de investigação: comportamento, personalidade, ambiente, relações sociais, atividades, instituições etc.

Ao mesmo tempo, apesar de avançadas teorias e propostas metodológicas trazidas pelos expoentes pensadores da psicologia do trabalho, percebe-se a busca constante pelas organizações públicas e privadas (empresas, estatais, sindicatos, associações de trabalhadores, entre outras) de alternativas práticas e consolidadas que possam ser implementadas no ambiente organizacional e que equilibrem positivamente os pilares da produtividade, saúde e segurança ocupacional e desenvolvimento da inovação.

A Fundação Ezequiel Dias (Funed), instituição centenária e pública, pertencente à rede de saúde do Estado de Minas Gerais, vinculada à Secretaria Estadual de Saúde e que presta serviços para o Sistema Único de Saúde, possui uma importante experiência aplicada voltada à psicologia/clínica do trabalho. Dentro de sua estrutura orgânica, mais especificamente, dentro do Serviço de Humanização que faz parte de sua Divisão de Gestão de Pessoas, é desenvolvido um projeto chamado NASF – Núcleo de Apoio Sociofuncional, em que uma equipe de psicólogos, estagiário e técnicos oferece acolhimento e atendimento aos trabalhadores dessa Fundação.

Além de se mostrar uma rica experiência no âmbito da POT, o NASF também possui uma atenção voltada à formação em psicologia, ou seja, se propõe a oferecer oportunidades de atendimento supervisionado a alunos de graduação, seja como estagiários do Serviço de Humanização, seja por meio de parcerias externas de oferta de estágio curricular com universidades.

Diante do exposto, identifica-se a necessidade de que experiências como a do NASF sejam objeto de discussão e reflexão, a partir da vasta literatura em POT, para que sua prática se guie por evidências, seu corpo profissional se qualifique e alcance efeitos positivos de intervenção no trabalho e para que a formação em psicologia, proposta pelo projeto, se dê em um espaço de análise teórico-metodológica.

Assim, este artigo tem por objetivo apresentar e discutir a atuação do NASF, com base nas contribuições de duas abordagens contemporâneas, mas já clássicas, em psicologia do trabalho: a psicodinâmica do trabalho e a clínica da atividade. Além disso, pretende-se fomentar o debate acerca da formação em psicologia que, somado ao objetivo anterior, possa subsidiar avanços na atuação do próprio Núcleo e de outras experiências organizacionais, sobretudo na saúde pública.

2 NÚCLEO DE APOIO SOCIOFUNCIONAL

A Divisão de Gestão de Pessoas da Funed, por meio do Serviço de Humanização, é responsável pela execução do Núcleo de Apoio Sociofuncional (NASF), de forma integrada à Política de Gestão de Pessoas e voltada à promoção do desenvolvimento integral da força de trabalho. Por oferecer um atendimento técnico-especializado, deve ser praticado por profissional qualificado, sendo psicólogo ou assistente social.

Suas principais ações abarcam: atendimento à demanda espontânea de trabalhadores em exercício na Fundação, promoção de acolhimento e escuta dos casos encaminhados, identificação de melhores alternativas de reinserção funcional, realização de oficinas coletivas de humanização, orientação para o acesso a direitos e serviços internos e externos, acompanhamento do cumprimento de pactuações e do desenvolvimento do servidor na função. Nesse sentido, os atendimentos do NASF, com vistas a mediar processos de readaptação interna, buscar contribuir para a satisfação funcional e diminuir as incidências de conflitos sócio-ocupacionais.

Considerando a Portaria 365/2009 do Ministério da Saúde (BRASIL, 2009), que elege a necessidade de promover a melhoria do clima organizacional e a contínua articulação e in-

tegração entre as diversas equipes, facilitando a comunicação organizacional e favorecendo a inovação em seus processos produtivos, em 06 de junho de 2013, por meio da Portaria nº29, foi formalizada na Funed o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), que tem como seus principais objetivos: identificar, atrair e reter talentos, criar oportunidades para gerar e cultivar atitudes e comportamentos proativos e promover o aumento da felicidade humana no conjunto dos trabalhadores da Funed.

O PQVT alinha-se à Política Nacional de Humanização (BRASIL, 2013), ao impactar diretamente na qualidade de vida dos clientes internos da organização e, indiretamente, na qualidade dos serviços que são ofertados aos seus clientes externos (população, outras instituições), promovendo a humanização das relações de trabalho no âmbito da Funed. O NASF, por sua vez, encontra-se abarcado pelo campo de proposição do PQVT e é uma ferramenta de contribuição para sua efetivação.

Parte majoritária de demandas do NASF são pedidos de mudança de área e/ou função exercida. Isso se manifesta, muitas vezes, por conflitos entre o trabalhador e sua chefia ou com a equipe, mas, quando se aprofunda nos casos, identificam-se situações de perda do sentido do trabalho e do senso de pertencimento àquele grupo. Isso se explica, pois a realização profissional está atrelada à busca inerente ao ser humano em atribuir sentido à sua atividade laboral, além de sentir-se “pertencente” ao grupo de trabalho.

As ações do NASF são monitoradas por meio de indicador de resultado, estabelecido pela gestão do sistema de qualidade da instituição, cujo objetivo estratégico é auxiliar no alcance das metas anuais da presidência da Fundação, conforme figura abaixo.

Figura 01: Descrição de indicador

Objetivo Estratégico	MF- Auxiliar no cumprimento de todas as metas da Funed
Nome	%de atendimentos às demandas do Núcleo de Apoio Sociofuncional
Polaridade	Maior melhor
Unidade de medida	%
Tipo de indicador	Indicador Final
Casas decimais	2
Tolerância(%)	0
Frequência	Mensal
Descrição	O indicador considera as demandas atendidas pela equipe do Núcleo de Apoio Sociofuncional, podendo ser: remanejamento interno, ajustamento funcional, saúde mental, conflitos no trabalho, dentre outras. Os servidores são atendidos por meio de demanda espontânea e encaminhamentos diversos. Dependendo do caso, são realizadas intervenções, como: acolhimento e escuta, mediação de conflitos, encaminhamentos, visita domiciliar, etc. Trata-se de um indicador complexo, pois para o alcance de resultados é necessário uma conversão de esforços envolvendo a equipe do NASF, mas também o servidor atendido, chefias e direção. Por isso, ponderaram-se as metas mensais e o peso final desse indicador.
Responsável	
Relevância	Alta
Frequência de acompanhamento	Mensal
Mecanismo de controle	na
Fonte dos dados	Planilha de consolidação mensal do NASF.
Fórmula do cálculo	$(\text{Número de demandas atendidas pelo NASF} / \text{Total de casos demandados ao NASF}) \times 100$

Fonte: Sistema de Gestão Integrada/Funed

À luz das propostas de humanização do cuidado e do trabalho em saúde e de produção de conhecimento, esse indicador alinha-se à proposta de valorização do trabalho e do trabalhador em exercício na Funed. Destaca-se, ainda, a oportunidade de geração de conhecimento a partir do monitoramento deste indicador, com o objetivo de aperfeiçoamento das ações.

O PQVT, visto como um programa “guarda-chuva”, que abarca o NASF, tem o caráter inclusivo, oportunizando a participação de todas as pessoas em exercício na Fundação, às ações ofertadas, independente do seu vínculo.

Reiterando, o PQVT/NASF efetivam, no âmbito local, a Política Nacional de Humanização e a política de gestão de pessoas como fatores estratégicos para o cumprimento da missão institucional. Pesquisas internas para verificar o clima organizacional indicaram a necessidade pela continuidade das ações contempladas pelo indicador e apontaram a “qualidade” e a “humanização” como valores que mais definem o comportamento e o processo decisório da gestão.

No relatório final da Pesquisa de Clima Organizacional, aplicada pela Divisão de Gestão de Pessoas em 2014, no construto “benefícios”, 72% dos servidores respondentes manifestaram acreditar que os benefícios instituídos pela instituição são uma forma de reconhecimento e valorização do servidor.

3 CONTRIBUIÇÕES DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO PARA A ATUAÇÃO DO NASF

3.1 Apresentação

A Psicodinâmica do Trabalho foi proposta por Christopher Dejours na publicação da obra *Travail, usure mentale: essai de psychopathologie du travail* em 1980, publicada no Brasil em 1983 como “Loucura do Trabalho: Estudo Psicopatológico do Trabalho”. Dejours é médico francês e professor do Conservatoire National des Arts et Métiers em Paris, onde coordena o Laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação (BUENO e MACEDO, 2012).

Considera-se que, desde o seu início na década de 1980, a formulação da teoria psicodinâmica do trabalho teve bases epistemológicas de três campos específicos do conhecimento: a psicologia, a partir das contribuições psicanalíticas da metapsicologia freudiana e da teoria da sedução generalizada de Laplanche; a sociologia da ética de Wilhelm Dilthey, Max Weber

e Alfred Schütz; e as ciências do trabalho, tendo como centro as produções da ergonomia francesa de André Ombredane, Jean-Marie Faverge e Alain Wisner (DEJOURS, 2011).

A trajetória da psicodinâmica do trabalho foi caracterizada por três fases distintas, como pontua Mendes (2007a apud GIONGO et al, 2015), com produções literárias específicas que reverberam na construção da teoria. O primeiro momento, com a publicação de *Travail, usure mentale: essai de psychopathologie du travail* no ano de 1980, que propunha a investigação da psicopatologia do trabalho, como o sofrimento surgia e influía nos trabalhadores.

Na década de 90, com a publicação do *addendum à décima edição de Travail, Usure Mentale – Essai de Psychopathologie du Travail e do Le Facteur Humain (O Fator Humano, publicado em 1997 no Brasil pela editora FGV)*, em que a teoria se debruçou nos estudos de prazer e sofrimento no trabalho, considerando as noções de prescrito e real, e na construção da identidade do trabalhador.

A abordagem se consolidou como área científica no final da década de 90, representada pelas publicações *Souffrance en France - La banalisation de l'injustice sociale (A Banalização Da Injustiça Social, FGV Editora, 1999)* e *L'évaluation du Travail à L'épreuve du Réel: Critique des Fondements de L'évaluation (Avaliação do trabalho submetida à prova do real: crítica aos fundamentos da avaliação, Editora Blucher, 2008)*. A partir desse período, as produções se voltaram para o sentido das vivências do trabalho, as novas configurações das organizações e as patologias sociais.

3.2 A Teoria e a Prática Clínica

Pode-se pensar na Psicodinâmica do Trabalho proposta por Dejours como uma abordagem teórico-prática; teórica, pois pode subsidiar uma leitura, análise e compreensão dos fenômenos de prazer e sofrimento, saúde mental e doença relacionados ao trabalho; prática, pois se pauta nas propostas de Dejours (2004a), com as seguintes etapas metodológicas aplicáveis ao contexto laboral: construção do estudo ou pré-pesquisa, pesquisa (análise da demanda, análise do material, observação clínica e interpretação), validação e refutação, e validação ampliada.

O trabalho, para a psicodinâmica, se configura como aquilo que implica o trabalhar: “gestos, saber-fazer, o engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações, é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc” (DEJOURS, 2004b). Nesse mesmo entendimento, o trabalhar é tido como um modo de empe-

inho da personalidade para responder a uma tarefa proposta, delimitada por pressões materiais e sociais (DEJOURS, 2004b).

A ação do trabalhar é atravessada pelos imprevistos e pelos acontecimentos inesperados mesmo que a tarefa seja bem delimitada com normas e procedimentos claros; a essa discrepância, entre trabalho real e o prescrito, Dejours (2004b) afirma que, a todo momento, algo é inventado ou descoberto pelo sujeito que executa a tarefa para preencher essa lacuna, somente ele conhece o real do trabalho.

A partir disso, a clínica se caracteriza como o modo privilegiado na análise e interpretação do trabalho e na compreensão entre trabalho e saúde mental (DEJOURS, 2004b); através da escuta do trabalhador ou do coletivo que é interpelado pelo real pode-se compreender as relações e a vivência subjetiva do trabalho.

A primazia da clínica, na prática da psicodinâmica, se articula com a atuação do Núcleo de Apoio Sociofuncional; ambos têm na escuta do trabalhador um fazer para entender a organização e interferências do real do trabalho nos processos de ajustamento, conflito e saúde-doença.

3.3 Conceitos em pauta: organização e condições de trabalho; prazer-sofrimento

Os conceitos “organização de trabalho”, “condições de trabalho” e “prazer-sofrimento”, propostos pela psicodinâmica do trabalho, serão melhor elucidados neste tópico; ambos foram escolhidos por serem essenciais na teoria e se articulam com o fazer do NASF.

Entende-se por organização do trabalho, os aspectos delimitados de divisão do trabalho (hierarquia e técnica), metas de produtividade, regras e normativas, tempo, tarefas e controles, ou seja, é a base de onde os processos partem (FERREIRA; MENDES, 2003 apud MORAES, 2008). Condição de trabalho relaciona-se ao ambiente físico, equipamentos e materiais utilizados, e as estações de trabalho.

As vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores estão articuladas com as condições de trabalho e com a organização do trabalho. O prazer está nas gratificações, na realização pessoal, no fortalecimento da identidade que o trabalho proporciona, e essas repercutem na produção (MENDES, 2007a apud MORAES, 2008). O prazer pode ser vivenciado de duas maneiras: de forma direta, em que a identificação e a realização pessoal acontece por meio de sublimação; e indireta, com a resignificação e transformação do sofrimento (DEJOURS, 2004a apud MORAES, 2008).

O sofrimento manifesta quando o sujeito se depara com o real do trabalho no “fracasso”; considera-se que essa vivência, em um primeiro momento, leva ao desânimo, à raiva e inibe a continuidade da ação; num segundo momento, há uma exigência de que o sujeito utilize da inteligência para superar as dificuldades do real (DEJOURS, 2007b apud MORAES, 2008). Para psicodinâmica, o sofrimento é um estado que impele o sujeito em direção à doença, enquanto o prazer provoca a saúde mental (MORAES, 2008).

O sofrimento e prazer são processos que estão presentes na execução do trabalho, são necessários para a invenção e continuidade das ações. Pode-se pensar no NASF oferecendo subsídios para o desenvolvimento da inteligência frente ao fracasso, para que o trabalhador não adoça mentalmente.

4 CONTRIBUIÇÕES DA CLÍNICA DA ATIVIDADE PARA A ATUAÇÃO DO NASF

4.1 Apresentação

A Clínica da Atividade é uma abordagem e um método inicialmente desenvolvido por Yves Clot, professor de Psicologia do CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) de Paris e responsável pelo grupo de pesquisa do Laboratório de Psicologia do Trabalho. Trata-se uma perspectiva que começa a ganhar força a partir da década de 1990 e, no Brasil, apesar de ainda carecer de maior difusão, destaca-se a publicação de duas obras do autor: A função psicológica do trabalho (2007, pela editora Vozes) e Trabalho e poder de agir (2010, pela editora Fabrefactum).

A obra de Yves Clot é profundamente marcada pelas contribuições da Psicologia Sócio-histórica de Vygotski e dos estudos linguísticos de Mikhail Bakhtin, além da influência de diversas correntes da tradição francesa de análise do trabalho e da inspiração nos trabalhos de I. Oudonnet, H. Wallon, I. Meyerson e Le Guillant (LIMA, 2007; PINHEIRO et al, 2017). Isso demonstra que a originalidade trazida pelo pensamento de Yves Clot é substanciada pela reflexão em torno da profícua herança que o antecede, voltada às estruturas e relações da díade trabalhador/trabalho e às formas de transformá-la.

Nas palavras de Clot (2017, p. 18):

Em psicologia do trabalho, a clínica da atividade é [...] uma metodologia de ação para mudar o trabalho. Ela se desenvolveu ao mesmo tempo na filiação da ergonomia francófona e da psicopatologia do trabalho. No âmbito mais

vasto da clínica do trabalho, ela propõe meios de agir sobre as relações entre atividade e subjetividade, indivíduo e coletivo.

4.2 Conceitos em pauta: trabalho real, real da atividade e os quatro registros do ofício

A Clínica da Atividade carrega, em sua essência, um movimento em direção à transformação de modos de produção que possam adoecer ou sujeitar trabalhadores e coletivos ou que inviabilizam ou apaguem a memória-história dos ofícios (métier).

Assim, tanto a abordagem de Yves Clot, quanto às abordagens da ergonomia e da psicodinâmica do trabalho, analisam, ao seu modo, o fosso que existe entre aquilo que é ordenado ou delegado ao trabalhador, dentro de uma estrutura organizacional, e aquilo que efetivamente é realizado por ele em situações reais de trabalho.

Nesse sentido, encontram-se conceituações centrais nessas abordagens, como as ideias de: i) tarefa e trabalho prescrito, relacionadas às orientações e descrição de ações que a organização fornece ao profissional para delimitar sua operação e seu modo de agir; ii) atividade e trabalho real, relacionadas às estratégias adotadas pelos trabalhadores para se adaptarem às situações reais de trabalho e suas contingências, a partir de conteúdos pessoais e coletivos e conhecimentos tácitos (PINHEIRO et al, 2017). Ainda sobre isso, Pinheiro et al (2017, p. 114) comenta:

[...] vê-se que a própria definição do conceito de trabalho está amalgamada à ação do trabalhador ao lidar com as prescrições da organização e as variações inerentes à realidade [...] O autor [Dejours, 2004] ressalva que, por mais precisa que seja a concepção das tarefas, dos métodos, das instruções para o uso de equipamentos e da organização do trabalho, o trabalho somente é capaz de atingir seus objetivos se todos esses postulados forem, em alguma medida, burlados e modificados [...].

Partindo desses pressupostos e sua relação com a subjetividade, a Clínica da Atividade propõe uma solução dialética que considera tanto o método observacional, presente na ergonomia, quanto a escuta de trabalhadores e coletivos, presente na psicodinâmica, acrescentando, ainda, um outro elemento: o real da atividade, que corresponde a todas possibilidades de ação que não se efetivaram no fazer do trabalhador em situação, por terem sido abandonadas ou não exploradas (PINHEIRO et al, 2017, p. 119). Para esclarecer esse conceito, Lima (2007, p. 100) pontua que o real da atividade:

consiste naquilo que pode ser feito, mas não se faz: as atividades suspensas, contrariadas, sem possibilidades de realização. Ele [Clot] distingue, dessa

forma, a atividade realizada do real da atividade: a primeira é o que se faz e o segundo consiste no que não se pode fazer, no que se gostaria de fazer, no que poderia ter sido feito e mesmo no que se faz para não fazer aquilo que deve ser feito.

Caberia, portanto, à Clínica da Atividade se atentar para esses elementos e se preocupar com os diferentes ofícios (métier) que atravessam as instituições e o âmbito do trabalho e que se manifestam por quatro diferentes registros: pessoal (“o gesto pessoal próprio de cada um que nos faz dizer que alguém tem o métier”), interpessoal (“no trabalho, não há “solo”. O gesto pessoal é sempre dirigido aos colegas destinatários dos esforços consentidos”), transpessoal (“Ele [métier] não é um todo inteiro no presente das atividades compartilhadas na situação. Estas precisam de antecedentes que permitam se colocar no diapasão da ação: é a história e a memória coletiva que dão a cada um a garantia para agir no presente e “ver chegar” o futuro. Essa memória é transpessoal [...]”) e impessoal (“ele [métier] existe também, impessoal, registrado nas funções oficiais e prescritas”) (CLOT, 2017, p. 20).

4.3 Contribuições para o NASF

Como pôde ser visto, há uma complexidade conceitual teorizada por Yves Clot e sua equipe, impossível de se esgotar neste artigo, mas que carrega uma aplicabilidade transformadora quando considerada nos contextos laborais, principalmente nas experiências de atendimento de trabalhadores, análise e intervenção no trabalho, como é o caso do NASF.

Diariamente, a equipe do Núcleo recebe demandas variadas para atendimento e acompanhamento, como já elencado, mas que, muitas vezes, expressam a tensão existente entre o que a estrutura e gestão organizacional prescrevem para o exercício das diferentes funções de servidores e demais agentes públicos, por meio de manuais, formulário de responsabilidade, avaliações de desempenho, e aquilo que o funcionário vivencia na sua rotina com a equipe, seja em atividades administrativas, laboratoriais, industriais ou de pesquisa básica.

Essa tensão situa-se justamente entre o registro impessoal de tarefas estruturadas pela Fundação, na qual o NASF atua, e o trabalho real, que é vivo, ativo e dinâmico. Em consequência, situações de conflito ou violência são geradas e expressas nos casos atendidos, cabendo ao profissional que atende (ou chamado “interveniente”, seguindo a metodologia da Clínica da Atividade) dedicar-se a uma escuta individual e coletiva (funcionários, equipes, gestores) que contribua para a visibilidade do trabalho real, sem, com isso, cair na armadilha de personalizar problemas, ou seja, atribuir causalidade simples às características comporta-

mentais ou de personalidade do trabalhador, ao invés de cuidar das situações e relações do fenômeno de trabalho.

Destaca-se como ponto forte de atuação do NASF a escuta qualificada (resgatando registros pessoais frente às demandas impessoais), mas que deve sempre pautar-se em: i) não personalização de conflitos; ii) métodos que coloquem o profissional do NASF mais em contato com a situação real de trabalho, o que pode envolver seu deslocamento e imersão nos ambientes funcionais que compõem a organização; iii) investir em ações que promovam e resgatem coletivos de trabalho, de forma a não isolar situações ou pessoas do registro interpessoal próprio a cada ofício.

Por fim e complementando a passagem anterior, todo o escopo de atendimento, análise de trabalho e intervenção, praticados atualmente pela equipe profissional do NASF, podem se beneficiar, sobremaneira, com as contribuições teórico-metodológicas de Clínica da Atividade ao considerar o real da atividade como fator também determinante dos processos de saúde e adoecimento ocupacional e, ao mesmo tempo, ser ele mesmo – NASF – uma experiência que reconheça, valorize e contribua para a evolução do caráter transpessoal de cada ofício, enquanto memória viva e em constante transformação dos trabalhadores que são atendidos.

5 REFLEXÕES SOBRE O NASF E A FORMAÇÃO EM PSICOLOGIA

As discussões anteriores, relacionando diferentes contribuições de linhas teóricas, no âmbito da psicologia do trabalho, para o modelo de atuação do NASF, suscitou em sua equipe profissional, composta, majoritariamente, por psicólogos e estagiários de psicologia, a seguinte questão: de que forma o NASF se torna ou pode se tornar uma experiência ou um lócus privilegiado de aprendizagem significativa para o formando interessado nessa área, seja na graduação ou na pós-graduação?

Esse questionamento se alinha à preocupação necessária a toda prática profissional do psicólogo e das instituições em que atua de promover uma formação eticamente comprometida com questões sociais, históricas, científicas e qualitativas.

Segundo Jacó-Vilela (2010 apud GUARESCHI, 2018 p. 191), a preocupação com a formação em Psicologia tem sido marcada de forma constante ao longo de sua história. [...] Não podemos correr o risco de desvincular a formação das dimensões políticas e sociais, pois estaríamos naturalizando-a e colocando-a a serviço de práticas utilitaristas. Assim, os processos de formação, em seus diferentes estágios profissionais, estão sempre imbricados com singularidades e experiências que vêm acompanhadas da intensidade de for-

ças que compõe os diferentes tempos (PASINI, 2010 apud GUARESCHI, 2018 p. 191).

Inicialmente, vale destacar que conteúdos relacionados ao campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho são frequentes nos currículos de graduação (pelo menos, aqueles em que a equipe teve contato desde sua constituição e oferta de estágios), porém são pouco aprofundados, principalmente se comparados a conteúdos voltados à psicologia clínica ou do desenvolvimento/avaliação psicológica.

Claro que a formação em psicologia não se limita apenas a cursos formais de graduação ou pós-graduação, podendo-se incluir cursos de extensão ou atualização, iniciação científica, grupos de estudo, empresas-júnior, eventos acadêmicos e tantos outros meios de capacitação.

Ainda assim, seria possível arriscar dizer que grande parte dos formandos concluem a graduação com pouco ou nenhum conhecimento teórico-prático mais voltado para a POT e suas diversas abordagens ou interfaces, como ergonomia, ergologia, clínica da atividade, psicopatologia e psicodinâmica do trabalho.

Já para aqueles profissionais recém-graduados e que encontram oportunidades de contratação, seja na iniciativa privada, pública ou de terceiro setor, em unidades de recursos humanos, a realidade que encontram frequentemente é de um departamento de pessoal ou de um núcleo de psicologia organizacional fortemente coadunada com os interesses e diretrizes da organização e pouco atenta aos demais elementos de uma psicologia comprometida com o acolhimento e saúde do trabalhador, a análise e transformação do trabalho.

Isso se soma à carência de formação na área do mesmo profissional que se depara com essa realidade, conforme mencionado. A esse respeito, os dizeres de Zanelli (1986, p. 31) mantém sua atualidade:

[...] lembremo-nos da organização como realidade complexa que é, uma rede intrincada de variáveis, de difícil apreensão. Tudo contribui para tornar os psicólogos, em sua maioria, agentes de manutenção do status quo, reprodutores de objetivos técnicos, sem poder de intervenção nos processos decisórios organizacionais. [...] Cabe ainda ressaltar a falta, nos currículos, de disciplinas relacionadas com a Administração e a Economia, como exemplos, que poderiam fornecer subsídios complementares à formação dos alunos, facilitando-lhes a interação com outras categorias que atuam no contexto das organizações, além de facilitar a compreensão das múltiplas nuances do processo organizacional.

Diante desse cenário de observação e reflexão, a experiência de fazer parte de uma equipe com a proposta e o formato de atuação como a do NASF, para todos os profissionais nele inseridos, mas especialmente para estagiários e bolsistas graduandos em psicologia, revela-se uma oportunidade singular de vivência (trabalho real) no âmbito complexo e ampliado da POT, de trocas de experiências entre os pares (coletividade, interpessoal) e de reflexão da própria prática profissional, com diferentes bases teórico-metodológicas, a exemplo do que este artigo se propõe.

O caráter interpessoal dessa vivência se torna especialmente produtivo por meio dos encontros de supervisão e discussão de casos, com a presença tanto de estagiários, quanto de psicólogos com diferentes tempos de exercício na organização (mais de cinco anos e mais de dez anos, por exemplo), e por meio da imersão naquilo que poderíamos nomear de ambiência organizacional, que atravessa todos os registros do ofício em saúde, como: políticas de governo, recursos financeiros, mudanças na alta gestão, privatizações, demandas dos organismos de controle, entre outros.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste estudo, vale retomar seus objetivos iniciais, quais sejam de apresentar e discutir a atuação do NASF, com base nas contribuições de duas abordagens da psicologia do trabalho: a psicodinâmica do trabalho e a clínica da atividade, além de fomentar o debate acerca da formação em psicologia e, assim, subsidiar avanços na atuação do próprio Núcleo e de outras experiências organizacionais de mesma vertente.

Claro que a complexidade e riqueza material de cada uma dessas abordagens não seria possível se esgotar aqui, porém, a exposição de algumas de seus elementos constitutivos já é capaz de trazer luz a questões determinantes, e às vezes invisibilizadas, do trabalho e suas implicações para o campo de atuação do NASF, como projeto de acolhimento, atendimento, análise e intervenção no âmbito da psicologia do trabalho.

Assim, do NASF foi possível reconhecer movimentos já consolidados pela equipe e alinhados às teorias abordadas, como a escuta qualificada e o resgate de sentidos do trabalho que não se sujeitam estritamente às tarefas colocadas pela organização, mas que buscam qualidade de vida, saúde, segurança, sociabilidade, preservação da memória de cada ofício e maior autonomia do trabalhador.

Justamente nessa autonomia, que se concentra um dos principais valores defendido pelo vasto campo da psicologia do trabalho e que deve sempre ser fonte de energia para o NASF

e outras experiências semelhantes, ou seja, a essência do protagonismo de trabalhadores como sujeitos do ofício e seres ativos nos seus processos de saúde e produtividade.

As contribuições teóricas e técnicas, aqui refletidas, revelaram, ainda, o potencial de desenvolvimento de atuação do NASF, em direção a uma clínica que fomente coletivos de trabalho, práticas mais engajadas frente ao real da atividade e capaz de qualificar, ainda mais, experiências de formação em psicologia e de tomadas de decisão numa organização pública de saúde.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Ministério da Saúde. *Política Nacional de Humanização*. 1ª ed. 2013. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_humanizacao_pnh_folheto.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2021.
- BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria 365, de 19 de fevereiro de 2009*. Institui, no âmbito do Ministério da Saúde, o Programa de Melhoria da Qualidade de Vida no Ministério da Saúde. 2009. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt0365_19_02_2009.html>. Acesso em: 22 abr. 2021.
- BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. *ECOS*, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012. Disponível em: <<http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1010>>. Acesso em: 21 abr. 2021
- CLOT, Yves. Clínica da Atividade. *Horizontes*, v. 35, n. 3, p. 18-22, set./dez. 2017.
- DEJOURS, Christopher. Psicopatologia do Trabalho - Psicodinâmica do Trabalho. *Revista Laboreal*, v. VII, n. 1., 07, (1), p. 13-16. 2011. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/files/articles/13_16f2.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2021.
- DEJOURS, C. *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro, RJ: Editora da Fundação Oswaldo Cruz, 2004a.
- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, p.27-34, set./dez. 2004. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>>. Acesso em: 21 abr. 2021.
- GIONGO, C. R.; MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: Revisão Sistemática da Literatura. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, v. 23, n. 4, p. 803-814, dez. 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2015000400002>. Acesso em: 21 abr. 2021.

GUARESCHI, N. M. F. Formação em psicologia, práticas profissionais e produção de saberes. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(2), 191-195, 2018.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Contribuições da Clínica da Atividade para o campo da segurança no trabalho. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 32, n. 115, p. 99-107, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572007000100009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 21 abr. 2021.

MORAES, Rosângela Dutra de. *Prazer-sofrimento e saúde no trabalho com automação: estudo com operadores em empresas japonesas no Pólo Industrial de Manaus*. 2008. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Sustentável) - Universidade Federal do Pará, Belém, 2008. Disponível em: <http://repositorio.ufpa.br/jspui/bitstream/2011/3453/1/Tese_PrazerSofrimentoSaude.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2021.

PINHEIRO, Francisco Pablo Huascar Aragão et al. Clínica da Atividade: conceitos e fundamentos teóricos. *Arq. bras. psicol.*, Rio de Janeiro, v. 68, n. 3, p. 110-124, dez. 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180952672016000300009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 abr. 2021.

ZANELLI, José Carlos. Formação e atuação em Psicologia Organizacional. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 6, n. 1, p. 31-32, 1986. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141498931986000100010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 21 abr. 2021.