

Uma abordagem da Psicologia do Trabalho, na presença do trabalho

(An approach of Work Psychology, in the presence of work)

*Carlos Eduardo Carrusca Vieira**

*Vanessa Andrade Barros**

*Francisco de Paula Antunes Lima****

Resumo

O presente artigo discute fundamentos e pressuposições freqüentemente utilizados como ponto de partida para a compreensão dos fenômenos ligados ao trabalho, que o colocam como um mero “apêndice”. Com base na discussão dos conceitos de trabalho prescrito e trabalho real, dos marcos teórico-metodológicos da ergonomia, ergologia e da psicologia materialista, o texto aponta as implicações problemáticas de tais perspectivas e apresenta a abordagem da Psicologia do Trabalho, para a qual a experiência do trabalho real e dos trabalhadores se configura como categoria central na compreensão da subjetividade, do desenvolvimento do sujeito e dos processos de saúde/doença, como a concebe Yves Clot. Relata-se aqui a experiência do projeto de pesquisa/extensão “Conexões de Saberes sobre o Trabalho”, realizado na perspectiva metodológica da “Comunidade Científica Ampliada” e do “Dispositivo Dinâmico a Três Pólos”. Discutem-se os fatores que conduzem ao *assédio moral*, que, analisado sob a ótica do “trabalho real”, é reconfigurado como “assédio psicossocial”.

Palavras-chave: Trabalho; Psicologia do Trabalho; Ergologia; Ergonomia; Subjetividade.

· Texto recebido em março/2007 e aprovado para publicação em abril/2007.

* Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais, professor na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – Unidade São Gabriel, e-mail: carloseduardo_carrusca@yahoo.com.br

** Doutora em Sociologia pela Université de Paris VII, professora da Universidade Federal de Minas Gerais, e-mail: vabarros@fafich.ufmg.br

***Doutor em Ergonomia pela Université d’Aix en Provence, professora da Universidade Federal de Minas Gerais, e-mail: fpalima@ufmg.br

• O Processo editorial deste artigo foi acompanhado pelo Editor Responsável e pelos membros da Comissão Executiva.

Sobre os trabalhos em psicologia do trabalho

No campo da psicologia, o trabalho tem sido considerado de distintas formas, cada qual reservando-lhe um lugar próprio na determinação dos processos de construção dos sujeitos, das sociabilidades e das relações sociais. Em muitas das análises psicológicas, observa-se um obscurecimento da função e das potencialidades positivas e/ou negativas do trabalho, decorrentes de orientações metodológicas enviesadas, que o relegam a um lugar de “apêndice”.

Diferentemente das perspectivas tradicionais da psicologia, que assumem a existência de uma subjetividade do trabalhador na ausência de sua própria atividade de trabalho, postulando, por conseguinte, a possibilidade de uma análise da subjetividade dos trabalhadores, sem considerar o que realmente fazem e vivem, a Psicologia do Trabalho – oriunda dos estudos de Yves Clot (2006) –, tem balizado a subjetividade como “o continente escondido da atividade” (Clot, 2006), com implicações fundamentais para a análise de questões ligadas ao universo laboral.

De fato, embora esteja associada ao campo dos processos psíquicos, a subjetividade só pode ser apreendida a partir das condições concretas e materiais de vida, o que define igualmente sua importância na construção de uma Psicologia do Trabalho, para a qual os sujeitos são ativos e sua experiência é gerada na “vida material”. Não se trata de um sujeito abstrato, mas concreto, e o trabalho é entendido em seu sentido genérico, como expressão da relação do ser com a natureza, em sua dupla dimensão: transformar a natureza e, ao mesmo tempo, autotransformar-se, como ser que trabalha, por meio da relação com a cultura, da identificação com o grupo, da auto-realização e do sentimento de auto-estima. Em outras palavras, o trabalho se apresenta como elemento constituinte da essência humana, da experiência, do saber/aprender fazer de cada um.

Se entendermos o trabalho em sua condição genérico-humana, de transformação da natureza e do próprio homem, deparamo-nos também com os processos de subjetivação que são aí estabelecidos. Por meio do trabalho, o sujeito tem acesso ao reconhecimento de si mesmo e, simultaneamente, pela via da alteridade, ao inelutável reconhecimento do outro.

O que afirmamos é que não existe uma subjetividade solta numa instância qualquer. Ela só se dá como processo, no contexto material, social, histórico, objetivo. Entretanto, na perspectiva tradicional, não só os modos de subjetivação, mas também o processo saúde/doença, bem como as habilidades e os valores, passam a ser alvo de uma análise, em nossa opinião, equivocada, que reserva ao trabalho a possibilidade de ser, no máximo, o “local onde se faz

algo” e/ou um “ambiente de trabalho”, o que exclui uma discussão sobre as situações vividas por aqueles que realizam as atividades laborais.

Pensa-se igualmente, com base nessa abordagem, ser possível, na ausência do trabalho, postular uma análise da relação entre o trabalhador e o trabalho, os valores e as habilidades. A ingenuidade dessa pressuposição produz efeitos nefastos sobre as formas de gestão, que, no desconhecimento/desconsideração do trabalho, passam a sugerir que o trabalhador pode vir a ser mero executante de um rol de protocolos e de prescrições.

Assim, essa perspectiva incorre em análises e conclusões problemáticas. A mera descrição de uma função não equivale àquilo que realmente é feito pelo trabalhador para alcançar os objetivos determinados. Aliás, a ergonomia tem sistematicamente demonstrado a necessidade de balizar a análise do trabalho através da premissa de uma distância inelutável entre um “conjunto de prescrições”, também denominado *trabalho prescrito*, e aquilo que se faz, localizado no real da atividade de trabalho.

Em situação de trabalho, o trabalhador é convocado a lidar com problemas que não poderiam ser antecipados ou respondidos de forma satisfatória pelos chamados “procedimentos padrões” (Vieira, 2006). Há, portanto, um intervalo que não se elimina entre o trabalho que está *prescrito* e o trabalho *real*, conforme nos ensina a ergonomia (Clot, 2006; Lima, 2000, Schwartz, 2002, 2006).

É nesse intervalo, caracterizado pela defasagem e insuficiência dos procedimentos, regras e normas, que, por si só, não garantem a realização do trabalho, que o trabalhador irá construir, de forma parcialmente singular, o “jeito de fazer” sua tarefa.

Schwartz (2006) afirma a existência de uma ressingularização do conteúdo, dada a distância entre a tarefa e a atividade, o que aponta para a inovação que o trabalhador introduz em determinado gênero de trabalho e que corresponde à formação de um estilo. Assim, seu modo operatório e o desenrolar de sua atividade fundam-se, sobretudo, no reconhecimento dos problemas, das variabilidades e contradições que surgem no real do trabalho, que, raramente, são conhecidas ou analisadas por aqueles que compõem a organização e os procedimentos técnicos do trabalho.

Ao prescindir da análise das situações e da organização real do trabalho, os “gestores do trabalho” só conseguem entender os problemas que aparecem como decorrentes das dificuldades pessoais ou das relações interpessoais. Essa visão conduz, freqüentemente, à culpabilização do trabalhador, sendo comum atribuir apenas à “preguiça”, à “má-vontade” ou à “personalidade” das pessoas a razão pela qual “as coisas dão errado” (Vieira, 2006).

Sem negar a importância de se considerar as características individuais, é necessário pensar, também, de que forma as exigências, condições e problemas concretos do trabalho se relacionam com “o modo de ser” de cada um. Em outras palavras, trata-se de entender a constante interação entre a subjetividade e a objetividade (Lima, 2002).

Ao contrário, ao se negligenciarem os paradoxos introduzidos pela própria organização do trabalho, corre-se o risco de equívocos, quando se detectam os reais problemas ou mesmo quando esses não são detectados, o que faz com que o observador se deixe seduzir por causas apenas aparentes. Sem levar em conta os paradoxos e as variabilidades aos quais um operador tem que responder, o que geralmente se observa é uma atribuição arbitrária de juízos sobre uma atividade de trabalho que se vê amputada de seu contexto e especificidades. Da mesma forma, certos comportamentos considerados “injustificáveis” ou “irracionais”, na perspectiva dos “observadores”, podem ser dotados de uma racionalidade operatória astuciosa, constituída pela experiência acumulada no cotidiano do trabalho.

Por esses motivos é um equívoco avaliar as implicações de modificações no trabalho, por mais simples que aparentem ser, ignorando-se a análise das situações reais de trabalho e a racionalidade do trabalhador, subjacente ao seu fazer.

Os métodos e pontos de partida dessas abordagens se revelam herdeiros da suposição de que não há nada a ser examinado no “fazer” do trabalhador, pois este é reduzido a mero executante, considerado incapaz de “pensar o que faz”. Essa ocultação política e ideológica não se faz sem conseqüências para a análise de problemas e possibilidades de formação ligadas ao trabalho. As análises são centralizadas no indivíduo, desprezando a riqueza presente naquilo que o ser humano faz e nas situações que enfrenta cotidianamente.

Certas abordagens psicológicas, por exemplo, têm sido utilizadas recorrentemente para efetuar esses tipos de análise, crendo ser possível encontrar no sujeito as respostas de problemas que são multideterminados pelas variabilidades inerentes às situações de trabalho e por aspectos da história de vida individual que encontram no trabalho espaço de interlocução.

Percebemos, assim, incoerência nos métodos de formação, de avaliação, de prevenção de acidentes de trabalho e outros que abordam o trabalho desconhecendo as suas reais dificuldades, sejam elas de ordem material, técnica, organizacional e/ou relacional.

Trabalho real e trabalhadores

Para abordar o desenvolvimento do sujeito em articulação com o trabalho, é imprescindível evidenciar as mediações entre determinados estilos de gestão

e o desenvolvimento desse sujeito, posto que a atividade de trabalho é uma unidade que traduz uma complexa trama de referências e reelaborações estratégicas por parte do trabalhador, para atingir suas metas.

No âmbito de estudo do trabalho humano, alicerçado por conhecimentos provenientes da ergonomia e da Psicologia do Trabalho, certos aspectos da organização do trabalho e o próprio desenvolvimento da atividade devem ser examinados de perto, com uma lupa, isto é, junto àqueles que trabalham, no intuito de identificar situações que contribuem para o desenvolvimento e aquelas que são potencialmente perigosas à saúde mental.

No campo da Psicologia do Trabalho, conforme já dissemos, é Yves Clot (2006), autor de “A função psicológica do Trabalho”, quem resgata a subjetividade, entendida agora como o continente escondido da atividade, remetendo-nos ao fato de que a gênese da consciência é mediada pela atividade concreta e irreduzível do sujeito.

Nesse sentido, para entendermos o trabalho, seu sentido e suas repercussões, é preciso colocar no centro da discussão o saber dos trabalhadores. Encontramos aí um ensinamento indispensável para a Psicologia do Trabalho e, por extensão, para todas as pesquisas/pesquisadores dessa área: o conhecimento do trabalho real só é possível por meio dos trabalhadores, de sua experiência, do que sabem e do como sabem. Na perspectiva ergológica, a elaboração de conhecimentos sobre o trabalho será sempre incompleta e mutilante, se não incorporar, no próprio processo de sua produção, a experiência dos trabalhadores, o conhecimento dos saberes produzidos no e pelo trabalho, além de sua confrontação com os saberes produzidos nos diversos campos científicos.

Essa premissa pode ser verificada nas chamadas “Comunidades Científicas Ampliadas”, de Ivar Oddone (1980), que, importante fonte de inspiração de Clot (2006), traz para o centro da pesquisa e da produção de conhecimento a experiência dos trabalhadores, articulando os saberes formais (acadêmicos) e os saberes informais (experiência dos trabalhadores) e do “Dispositivo Dinâmico a Três Pólos”, desenvolvido pelo Departamento de Ergologia da Universidade de Provence – França (Schwartz, 1996). Nesse caso, o primeiro pólo é aquele dos saberes conceituais das disciplinas; o segundo pólo é aquele dos saberes investidos no exercício do trabalho e na experiência; o terceiro pólo significa uma postura ética e epistemológica, presente nos projetos em comum que acordam entre si os dois outros pólos. Assim, tanto as “Comunidades Científicas Ampliadas” quanto o “Dispositivo Dinâmico a Três Pólos” implicam a participação dos trabalhadores, e todos os sujeitos envolvidos tornam-se co-autores do conhecimento produzido, portadores de saberes específicos na busca da compreensão da complexidade do trabalho real (Cunha, 2007).

Conexão de saberes sobre o trabalho – em busca do trabalho real

Exemplo de trabalho realizado nessa perspectiva das “Comunidades Científicas Ampliadas” (Oddone, 1980) e do “Dispositivo Dinâmico a Três Pólos” (Schwartz, 1996) é o projeto de pesquisa e extensão “Conexões de saberes sobre o trabalho”, iniciado em dezembro de 2005, realizado em parceria entre a Universidade Federal de Minas Gerais, o Laboratoire d’Ergologie da Université Aix-en-Provence, e o movimento sindical de trabalhadores de mineração dos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo. Nesse projeto se associam quatro áreas disciplinares: educação, engenharia de produção/ergonomia, psicologia e medicina. Seu foco central de análise é o setor de produção mineral e tem como objetivo principal o conhecimento dos saberes produzidos no e pelo trabalho, assim como sua confrontação com os saberes produzidos nos diversos campos científicos. Dele participam lideranças sindicais e trabalhadores de base, professores pesquisadores e alunos de graduação e pós-graduação, tendo como objeto de reflexão a experiência de trabalho e como eixo metodológico o diálogo, com o intuito de aprendizagem mútua e permanente entre os envolvidos.

Com esses dispositivos, aprendemos o valor da experiência operária, tomada como terreno de pesquisa e como potencial para transformações nas condições de trabalho. Os dispositivos são inovadores, seja pela centralidade da experiência do trabalho, como objeto de reflexão, seja porque radicalizam, no sentido de uma interrogação a propósito do estatuto político e epistemológico dos saberes aí produzidos. São igualmente portadores de interrogações e respostas que tocam a dimensão política e epistemológica dos saberes e das relações que se estabelecem a partir deles. Nesse sentido, eles nos convidam à reflexão e nos indicam os caminhos para uma cooperação com os movimentos sociais em torno das questões que perpassam a experiência contemporânea de trabalho.

O eixo central desse projeto é, portanto, a criação de diálogo, com intuito de aprendizagem mútua e permanente entre os envolvidos, constituindo uma “Comunidade Científica Ampliada” ou um “Dispositivo Dinâmico a Três Pólos”. Em síntese, o foco principal é a questão dos saberes produzidos no e pelo trabalho, e sua confrontação com os saberes produzidos nos diversos campos científicos.

Operacionalmente, o projeto funciona em encontros mensais de toda a equipe, durante finais de semana, na Escola Sindical 7 de Outubro, em Belo Horizonte, divididos em oficinas de sistematização e módulos de formação, preparados coletivamente.

Dadas as características do projeto de buscar aproximar-se, cada vez mais, do trabalho real, o planejamento dessas oficinas e módulos é objeto de

permanentes avaliações, de interrogações pluridisciplinares e pluriprofissionais e replanejamento, o que traz uma importante e rica mobilidade/flexibilidade, em termos metodológicos. Pode-se dizer que os rumos do projeto são tomados em “tempo real”, ou seja, são definidos e operacionalizados no tempo mesmo dos encontros.

Como ferramenta de trabalho, todo um arsenal é posto à prova: textos teóricos/metodológicos são estudados e debatidos, relatos de experiência e de pesquisas, descrições das empresas mineradoras, das atividades na mineração, palestras com profissionais ligados direta e indiretamente ao setor, discussão de vídeos e filmes, além de pesquisas de campo realizadas pelos mineiros. Foi construído um acervo de histórias, fotos, documentos, bibliografias, vídeos e materiais coletados na mineração, que contam a história do projeto e de suas reflexões.

Tanto nas oficinas de sistematização quanto nos módulos de formação, a preocupação é sempre compreender o mundo do trabalho real, de saber não apenas aquilo que os trabalhadores sabem de seu trabalho, mas como sabem e, nesse sentido, desenvolver procedimentos e metodologias de análise das situações de trabalho e dos saberes dos trabalhadores, por meio de um diálogo constante entre pesquisadores e trabalhadores, no confronto entre produção científica e experiência de trabalho. A grande contribuição teórico-metodológica desses estudos para a Psicologia do Trabalho é o fato de colocar, no centro das preocupações, o trabalho real e as concretas condições de sua realização.

Assédio moral ou psicossocial?

Com esse entendimento, a dissertação de mestrado *Desautorização, paradoxo e conflito: a saúde mental dos vigilantes bancários*, recentemente defendida no Programa de Mestrado em Psicologia, da Universidade Federal de Minas Gerais, analisa os fatores que conduzem ao *assédio moral*, partindo dessa nova abordagem. O “assédio moral”, tema tão especulado nos âmbitos acadêmicos e pelos meios de comunicação, embora pouco explorado cientificamente, é analisado sob a ótica do “trabalho real”.

O estudo indica que certos problemas, geralmente percebidos como “dificuldades originadas nas relações humanas”, têm sua origem em problemas na organização do trabalho e podem, freqüentemente, degradar o convívio entre as pessoas, a ponto de torná-lo fonte de sofrimento e de atentado à saúde física e mental do trabalhador.

A pesquisa realizada evidencia ainda que algumas dificuldades vivenciadas em relação à organização do trabalho (normas, conteúdo do trabalho, jornada,

ritmo, comunicação, hierarquia) podem ser transferidas e convertidas em problemas aparentemente “pessoais”, entre trabalhadores, usuários e gerentes. As análises feitas sob o título do “assédio moral”, geralmente, traduzem a idéia de um conflito, que é determinado unicamente pela “personalidade e sentimentos das pessoas”. Entretanto, para além dessa abordagem, o estudo propõe o conceito de “assédio psicossocial”, que inclui o trabalho e suas condições objetivas de realização como fatores intimamente associados aos conflitos.

O caso do vigilante Ricardo exemplifica essa abordagem e o novo conceito. O estudo recupera situações problemáticas vividas pelo trabalhador (isolamento, humilhação, contradições, assalto, sofrimento) e realiza uma análise do ponto de vista da Psicologia do Trabalho.

Tendo adoecido após um assalto ao banco no qual trabalhava, Ricardo foi afastado do trabalho por “problemas mentais”. O estudo de seu caso, no entanto, evidencia que a ameaça à sua vida, na ocasião do assalto, não se caracteriza como o único fator determinante de seu adoecimento. Mais do que a situação de perceber a vida ameaçada pelos infratores, a forma de organização do próprio trabalho, as contradições e o advento das críticas, deboches e humilhações, ocorridas antes e depois do assalto, foram os fatos que se converteram em um processo de fragilização da identidade e da saúde do vigilante, motivo pelo qual a doença mental emergiu de forma bastante incisiva, afetando as relações familiares, com o agravante de tê-lo levado, além do distúrbio mental, a algumas tentativas de suicídio.

Ricardo trabalhou por mais de dez anos na referida agência bancária, sem relatar quaisquer problemas que julgasse relevantes ou graves. Contudo, a partir do ano de 2002, passou a vivenciar mudanças em sua relação com os colegas, o que, segundo ele, ocorreu devido à introdução de novas normas de segurança. Os conflitos interpessoais só surgiram após Ricardo ter recebido a incumbência de garantir o cumprimento, por parte dos funcionários do banco, das novas normas de segurança. No entanto, ele era constantemente “desautorizado” a assegurar a atribuição que lhe fora delegada, fato cuja recorrência se tornou fonte de sofrimento.

Por sua vez, o obscurecimento das contradições presentes na organização real do trabalho traduziu-se em uma série de acontecimentos nas quais esse vigilante experimentou situações de ridicularização e isolamento: “[...] o que fazia com que as pessoas estavam me isolando era justamente o meu trabalho e não a minha pessoa”.

Paradoxalmente, aquele trabalhador, cujo dever consistia em zelar pela segurança do patrimônio e das pessoas, encontrou-se em uma condição de

instabilidade e insegurança. Esses fatos impactaram a mobilização subjetiva de Ricardo, em relação ao seu trabalho e às suas relações afetivo-sociais.

Essas situações perduraram por quase dois anos; somente após um segundo episódio de assalto o vigilante foi afastado e a doença mental emergiu. Pode-se dizer que, pelo menos, três fatores, além da situação de tensão prolongada, contribuíram para a suscetibilidade a um quadro de transtorno mental, nessa ocasião: a) a abordagem direta dos assaltantes e o risco iminente à sua integridade física e psíquica; b) a ausência de uma intervenção terapêutica adequada, após o ocorrido; c) os comentários proferidos pelos gerentes do banco, que culpabilizaram o vigilante, como este mesmo relata abaixo:

O gerente de segurança de São Paulo falou comigo que foi monitorado o assalto inclusive. [...] Ele falou: “não, você fez o correto”. O gerente de segurança falou. Mas o gerente do banco me chamou de tapado. Isso me machucou pra caramba, Cara! O gerente da empresa falou que nós era bundão. [...] Isso acabou comigo, cara! Isso me levou... Foi uma das coisas que me levou pro fundo do poço também.

O episódio do assalto, composto por um conjunto de fatores que impactaram Ricardo, fizeram emergir o chamado “Transtorno de estresse pós-traumático”, um quadro psiquiátrico que tem uma sintomatologia característica, incluindo, segundo a Classificação Internacional de Doenças (OMS, 1998), a revivência persistente do evento traumático; a esquiva persistente de estímulos associados com o trauma e o embotamento da responsividade geral; a presença de sintomas persistentes de excitação aumentada; uma perturbação que causa sofrimento significativo no funcionamento social.

Entretanto, para além do quadro clínico, trata-se de considerar como a “gota d’água” se inscreve na história de vida do vigilante. Quanto a isso, é possível afirmar que, para Ricardo, que cursava “Gestão de Segurança Patrimonial no Ensino Superior” e pretendia tornar-se um gestor de segurança, as críticas feitas constituíram uma ameaça aos seus valores, ao seu valor como trabalhador e, assim, à sua própria auto-estima, desta vez arruinada, motivo pelo qual sente ter perdido a dignidade e se tornado “o vilão da história”.

Por meio da análise do caso, podemos sinalizar como as contradições na própria organização do trabalho, tais como a constante “desautorização” para exercer a atribuição que lhe foi delegada, as condições instáveis nas quais, paradoxalmente, o vigilante deveria garantir segurança do patrimônio e de outrem, impactaram a sua vida. Esses acontecimentos afetaram significativamente suas relações afetivo-sociais, seu vínculo com o trabalho, trazendo repercussões para sua identidade: “De um cara bonzinho eu passei a ser o vilão da história.” A culpabilização aparece como o desfecho produzido pelas contradições e conflitos gerados pelo trabalho.

Esses estudos, realizados junto aos trabalhadores mineiros e ao vigilante, mostram-nos, claramente, que os enigmas do trabalho real não são simplesmente extraídos por dedução, a partir de uma teoria; eles devem ser examinados cuidadosamente, recorrendo-se à análise ergonômica e psicossocial do trabalho (Lima, 2002).

À guisa de conclusão

Pesquisar é uma atividade de trabalho e, como tal, jamais se reduz à prescrição, requerendo, assim, ajustes e estratégias, por parte do pesquisador, estratégias essas a serem reelaboradas, em função das dificuldades de compreensão de um problema e do material empírico obtido. Essa premissa permite-nos entender que a prática de investigação supõe que as questões de pesquisa propostas sejam retrabalhadas pela confrontação com a empiria, o que exige do pesquisador uma escuta cuidadosa da interação entre o sujeito e seu trabalho. Isso nos permite, também, apreender as mediações que intervêm no curso da história de vida do trabalhador, produzindo rupturas, continuidades e/ou emergência de novas histórias. Exige do pesquisador reconhecer-se em falta, do princípio ao fim, justamente por saber que as respostas não serão definidas por sua subjetividade, embora suas experiências, competências e conhecimentos sejam fundamentais na consecução da investigação. Esse posicionamento oferece, juntamente com o estudo e a prática de pesquisa, as condições possíveis para a apreensão do objeto.

É notório, entretanto, o desconhecimento e/ou a negligência, na prática de psicólogos, dos fatores objetivos que medeiam o desenvolvimento da atividade do trabalho. No fim de contas, reduzem-se à responsabilidade individual as questões ligadas à organização e às condições de trabalho. Ora, à psicologia caberia, justamente, analisar, reconhecer e discutir a razão de seus reducionismos.

Aqui, referimo-nos, particularmente, ao risco da psicologização de fenômenos, ou seja, ao fato de que as determinações materiais, históricas e sociais possam ser, eventualmente, reduzidas à pura dimensão individual, embora as primeiras não possam prescindir desta, compreendida como *locus* de suas manifestações. A psicologia tem procedido freqüentemente, e em distintos âmbitos de atuação, a uma análise do psiquismo humano distanciada das condições concretas de sua formação e transformação.

Obviamente, não cabe também deixar de lado a subjetividade que emerge das realidades objetiva e intersubjetiva. Na busca de novos caminhos para lidar com esses impasses, uma vez que eles são inerentes à própria natureza do objeto de estudo, as produções científicas, no campo da Psicologia do Trabalho, tentam levantar as diversas determinações de um dado fenômeno, abrangendo a

singularidade da pessoa do trabalhador. A esse respeito, cabe acrescentar que a metodologia da história de vida (Barros & Silva, 2002) tem oferecido importantes contribuições. A atividade e a organização do trabalho, com suas mediações sócio-históricas, têm sido passíveis de análise, respectivamente, pelas abordagens que tomam a atividade como uma categoria central de análise (Clot, 2006; Schwartz, 2006; Guérin, 2001) e pelas análises de cunho psicossocial (Lima, 2002; Le Guillant, 2006).

É mister ter em vista que a abordagem da organização do trabalho transcende aspectos individuais e possibilita ampliar as reflexões, tendo em vista que a maneira “de se organizar um trabalho é um fator social determinado e determinante de uma lógica social. As condições de trabalho portam, então, as marcas de uma relação de forças e dos valores da sociedade em que elas são geradas” (Assunção, 2003, p. 1.015).

Além disso, especificamente no campo da saúde mental e trabalho, lembremos também as pesquisas que recorrem à confrontação entre dados epidemiológicos e estudos qualitativos, como forma de investigação (Lima, 2004). Os estudos apresentados neste artigo buscaram resgatar modos de análise coerentes com o material empírico disponível.

Nesse sentido, indicamos a importância, em toda a construção aqui apresentada, da “psicologia materialista ou concreta”, de Georges Politzer (1968, p. 23), em sua proposta de analisar os “fatos de forma verdadeiramente objetiva”, ou seja, considerando o fato psicológico na sua efetividade, propondo uma abordagem concreta tanto do indivíduo como dos acontecimentos humanos. Para esse autor, em vez de se inventar uma determinação materialista, deve-se tentar alcançar aquela que existe efetivamente. Em nossa opinião, é esse o caminho a seguir, em direção ao entendimento da complexidade do mundo do trabalho, permitindo a construção de saberes nos quais outros trabalhos poderão se ancorar.

Abstract

This article discusses fundamentals and assumptions often used for the understanding of work-related phenomena, in which work is seen as a mere ‘appendix’. Discussing the concepts of prescribed work and real work, the theoretical-methodological marks of ergonomics, ergologics and materialistic psychology, it points out problematic implications of such perspectives and presents the Work Psychology approach, according to which real work experiences and workers’ experiences are a central category in the

understanding of subjectivity, of the subject's development and of the health/illness processes, as conceived by Yves Clot. It gives an account of the experience of the research/extension project *Connexions of Knowledge about Work*, carried out in the methodological perspective of 'Enlarged Scientific Community' and the 'Three-Pole Dynamic Device'. Factors leading to moral harassment, which, analyzed in the light of 'real work', is reconfigured as 'psycho-social harassment', are discussed.

Key words: Work; Work Psychology; Ergologics; Ergonomics; Subjectivity.

Referências

Assunção, A. A. (2003). Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8 (4); 1.005-1.018.

Barros, V. A. & Silva, L. R. (2002). A pesquisa em História de Vida. In: Goulart, Íris (Org.). *Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos*. São Paulo: Casa do Psicólogo. p. 133-146.

Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Tradução Adail Sobral. São Paulo: Vozes.

Cunha, D. M. (Org.) (2007). *Trabalho: minas de saberes e valores*. Belo Horizonte: Nete.

Guérin, F. et al. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Edgar Blucher.

Le Guillant, L. (2006). *Escritos de Louis Le Guillant*. São Paulo: Vozes.

Lima, F. P. A. (2000). A ergonomia como instrumento de segurança e melhoria das condições de trabalho. *Anais do I Simpósio sobre Ergonomia Florestal*, Viçosa.

Lima, M. E. A. (2002). A questão do método em Psicologia do Trabalho. In: Goulart, I. (Org.). *Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos*. São Paulo: Casa do Psicólogo. p. 123-132.

Lima, M. E. A. (2004). A relação entre distúrbio mental e trabalho – evidências epidemiológicas recentes. In: Codo, W. (Org.). *O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho*. Petrópolis: Vozes. p. 139-160.

Oddone, I. (1980). *Redécouvrir l'expérience ouvrière – vers une autre psychologie du travail*. Paris: Ères.

OMS – Organização Mundial da Saúde. (1998). *Classificação Internacional de Doenças (CID-10)*. 4. ed., v. 2. São Paulo: Edusp.

Politzer, G. (1968). *Critique des fondements de la psychologie*. Paris: PUF.

Schwartz, Y. (1996). Trabalho e valor. *Revista Tempo Social*, 8 (2), 147-158.

Schwartz, Y. (2002). A abordagem do trabalho reconfigura nossa relação com os saberes acadêmicos: as antecipações do trabalho. In: Faïta, D. & Silva, C. P. S. (Org.). *Linguagem e trabalho: construção de objetos, análise no Brasil e na França*. São Paulo: Cortez. p.109-126.

Schwartz, Y. (2006). *Reflexão em torno de um exemplo de trabalho operário*. Rio de Janeiro: DP & A.

Vieira, C. E. C. (2006). *Desautorização, paradoxo e conflito: a saúde mental dos vigilantes bancários*. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.