

Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea



Conselho Federal de
Psicologia
Conselhos Regionais de
Psicologia

1ª Edição
Brasília-DF
2010



Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea



Conselho Federal de Psicologia
Conselhos Regionais de Psicologia

1ª Edição
Brasília-DF
2010



Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea

1ª Edição



**Conselho
Federal de
Psicologia**
**Conselhos
Regionais de
Psicologia**

**Brasília-DF
2010**

Organizadores

André Isnard Leonardi, Carlos César Coelho Netto, Clarice Moreira, Danusa Cardoso Faanha, Karen Eidelwein, Rogério Oliveira

Colaboradores do CFP

Andréia de Couto Garbin, Marcos Ratinecas, Odair Furtado

Integrantes

Ivário Roberto Crespo Merlo, Cláudia Rejane Lima, Fernanda Lou Sans Magano, José Newton Garcia de Araújo, Leny Sato, Márcio Pochmann, Marcus Vinícius de Oliveira, Maria da Graça Corrêa Jacques, Odair Furtado, Vanessa Andrade de Barros, Wanderley Codo

Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea

1ª Edição



Brasília-DF
2010

permitida a reprodução desta publicação, desde que sem alterações e citada a fonte.

Disponível também em: www.pol.org.br.

1ª Edição 2010

Projeto Gráfico: Luana Melo/Liberdade de Expressão
Diagramação: Ana Helena Melo/Liberdade de Expressão
Revisão: Joana Coelho/Liberdade de Expressão



Liberdade de Expressão – Agência e Assessoria de Comunicação
atendimento@liberdadedeexpressao.inf.br

Coordenação Geral/CFP

Yvone Duarte

Edição

Priscila D. Carvalho – Ascom/CFP

Produção

Verônica Araújo – Ascom/CFP

Direitos para esta edição: Conselho Federal de Psicologia
SRTVN 702 Ed. Brasília R. do Centro conjunto 4024-A
70719-900 Brasília-DF
(61) 2109-0107

E-mail: ascom@pol.org.br

www.pol.org.br

Impresso no Brasil – abril de 2010

Catálogo na publicação

Biblioteca Dante Moreira Leite

Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

Conselho Federal de Psicologia
Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea / Conselho Federal
de Psicologia. – Brasília: CFP, 2010.

144 p.

ISBN: 978-85-89208-25-3

1. Saúde ocupacional 2. Saúde do trabalhador 3. Trabalho 4. Psicologia
organizacional I. Título.

HD7261

Conselho Federal de Psicologia
XIV Plenário
Gestão 2008-2010

Diretoria

Humberto Verona – Presidente
Ana Maria Pereira Lopes – Vice-Presidente
Clara Goldman Ribemboim – Secretária
André Isnard Leonardi – Tesoureiro

Conselheiras efetivas

Elisa Zaneratto Rosa
Secretária Região Sudeste
Maria Christina Barbosa Veras
Secretária Região Nordeste
Deise Maria do Nascimento
Secretária Região Sul
Iolete Ribeiro da Silva
Secretária Região Norte
Alexandra Ayach Anache
Secretária Região Centro-Oeste

Conselheiros suplentes

Acácia Aparecida Angeli dos Santos
Andréa dos Santos Nascimento
Anice Holanda Nunes Maia
Aparecida Rosângela Silveira
Cynthia R. Corrêa Araújo Ciarallo
Henrique José Leal Ferreira Rodrigues
Jureuda Duarte Guerra
Marcos Ratinecas
Maria da Graça Marchina Gonçalves

Conselheiros convidados

Aluizio Lopes de Brito
Roseli Goffman
Maria Luiza Moura Oliveira

Apresenta o

O mundo do trabalho é tema central para diversas disciplinas, como a História, a Economia, a Sociologia e também para a Psicologia. Do ponto de vista das teorias organizacionais, a Psicologia conhece esse campo há muito e desde o início do século XX, pelo menos, pesquisa e produz conhecimento sobre o assunto.

Entretanto, sobre questões específicas, como a saúde do trabalhador, as relações sindicais, as formas solidárias de trabalho, o sofrimento causado pelo desemprego, podemos dizer que avançamos pouco. Essas demandas são recentes e ainda carecem de maior sistematização.

Hoje já são muitos os psicólogos e pesquisadores que trabalham com esse campo específico. Em parte, a elaboração de políticas públicas de atenção ao trabalhador, como os Centros em Referência de Saúde do Trabalhador, e as ações sindicais pautadas por uma política que vai além das reivindicações de cunho econômico, criaram funções que são exercidas por psicólogos.

As demandas concretas estimulam os pesquisadores e, com isso, são muitos os que produzem referências para essas ações.

Em função desse quadro, é urgente a organização e a sistematização do conhecimento produzido. Isso motivou o Sistema Conselhos de Psicologia a realizar o Seminário Nacional Psicologia Crítica do Trabalho na Sociedade Contemporânea.

Esta publicação traz a reprodução das falas dos palestrantes que estiveram presentes ao seminário. Com ela, convidamos psicólogos que trabalham na área, trabalhadores e estudantes para uma discussão crítica sobre tal produção e os caminhos que devemos seguir para reorganizar esse campo.

Humberto Verona

Presidente do Conselho Federal de Psicologia (CFP)

Sumário

1. Apresentação	11
2. Mesa de abertura.....	15
2.1 – Humberto Verona	17
2.2 – Rogério Oliveira.....	19
2.3 – Fernanda Lou Sans Magano	23
3. Palestras de abertura.....	27
3.1 – Marcio Pochmann.....	29
3.2 – Leny Sato.....	41
4. Mesa – O trabalho do profissional psicólogo: construindo uma posição crítica.....	55
4.1 – Vanessa Andrade de Barros	57
4.2 – Marcus Vinícius de Oliveira	65
5. Mesa – Saúde do trabalhador: dignidade e qualidade de vida no mundo do trabalho.....	79
5.1 – Wanderley Codo	81
5.2 – Álvaro Roberto Crespo Merlo.....	89
5.3 – Maria da Graça Corrêa Jacques	101
6. Mesa – Crise, trabalho e sociedade: economia solidária como uma perspectiva para a humanidade.....	109
6.1 – Odair Furtado.....	111
6.2 – José Newton Garcia de Araújo.....	125
6.3 – Cláudia Rejane de Lima.....	135

Mesa de abertura

Humberto Verona¹

Este evento é fruto de um trabalho, de uma discussão coletiva feita pelo Sistema Conselhos de Psicologia. É o nosso 13º evento nacional realizado este ano. Trabalhamos, neste ano, muito em torno de temas importantes para a Psicologia brasileira. A cada evento nacional temos sempre um produto, um documento que sai do conjunto da sociedade, para que não somente os psicólogos, mas todo o conjunto da sociedade possa acompanhar as discussões que os psicólogos vêm fazendo em torno de temas importantes para a vida das pessoas em nosso país.

Esse tema do trabalho é extremamente importante. A Psicologia tem tido a sua participação ao longo da história do mundo ocidental, suas contribuições vêm mudando medida que a sociedade também vai mudando. As questões vêm aparecendo e vêm colocando novos desafios.

Hoje, quando chamamos um seminário para discutir a Psicologia Crítica do Trabalho, isto é fruto de um momento, fruto de uma situação contemporânea, na qual toda a sociedade está analisando e avaliando os rumos que queremos para o nosso processo de organização social e econômica. Tudo que aconteceu no mundo neste último ano, a crise econômica de escala mundial, fez não apenas os psicólogos, mas todo mundo, pensar no futuro da humanidade. E o trabalho tem sido uma expressão humana, uma realização que todos construímos.

O trabalho do psicólogo, assim como o de qualquer outro trabalhador, tem de passar por essa reflexão crítica. A Psicologia, com todo seu arcabouço, com todas as suas construções teóricas, tem muito a contribuir, a dizer sobre este mundo do trabalho.

E este seminário acerta quando amplia o olhar e diz: "Vamos pensar no psicólogo trabalhador, nas nossas condições de trabalho". Temos aqui todo um processo de construção do qual tenho o orgulho, a honra, de dizer que o Sistema Conselhos, todos os Conselhos Regionais e o Conselho Federal, participamos dessa retomada do movimento sindical, que cele-

1 Presidente do Conselho Federal de Psicologia.

bramos hoje. Como categoria profissional, temos grande esperança nesta retomada e sabemos que temos um grande trabalho pela frente.

A Psicologia, como ciência, em sua construção também tem de trazer seu olhar e a sua contribuição para toda a sociedade, todo o conjunto dos trabalhadores brasileiros, da América Latina, daqui do mundo, que têm muitos problemas em comum. Há um grupo na União Latino-Americana de Entidades de Psicologia (Ulaepsi) preocupado com a questão do trabalho na América Latina. Então, estamos apostando que este seminário será mais um momento importante de contribuição para o enriquecimento desse debate.

Rogério Oliveira²

Bom, boa noite a todas e todos os presentes. Sinto-me novamente estimulado a lembrar que somos todas, quando falamos da nossa categoria. Gostaria de, em nome do Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais, dizer de nossa satisfação em receber os colegas para participar de mais esta etapa de uma construção política, democrática e coletiva da nossa profissão.

Eu estou aqui como porta-voz de um projeto político-político e norteador das ações do 12º Plenário do CRP-MG, projeto este que visa a garantir uma política na qual o cidadão possa efetivamente sentir-se representado, respeitado. Política essa que entendemos ter no trabalho o seu aspecto central. Esses são alguns dos motivos pelos quais nos empenhamos em fazer que o trabalho do psicólogo como cidadão comprometido em contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e inclusiva seja também discutido e respeitado.

Reafirmamos que, embora a função precípua dos conselhos se concentre na fiscalização do exercício das profissões de forma a orientar, disciplinar e zelar pela fiel observância dos princípios éticos profissionais, contribuindo para o seu desenvolvimento como ciência e profissão, garantindo a qualidade dos serviços prestados à sociedade, seria, no mínimo, ingenuo acreditar que a qualidade dos serviços prestados esteja desvinculada das condições e das relações de trabalho do profissional psicólogo. Por isso temos trazido para o debate também a relevância do respeito às condições e relações de trabalho do psicólogo.

Apontamos para a necessidade de uma regulamentação ampliada, que, além de dispor sobre o fazer do profissional nas diversas áreas de sua atuação, contemple também as condições em que ele deva ocorrer, em que seja respeitado o profissional e aquele que por ele é atendido. Empenhamo-nos em debater para alcançar o reconhecimento social do serviço e do profissional que o executa. Atentamos para o posicionamento da categoria, quando esta argumenta sobre o distanciamento entre as diversas entidades representativas. Desde 2007, durante o 6º Congresso Nacional de

2 Presidente do Conselho Regional de Psicologia da 4ª Região – Minas Gerais

Psicologia, os psicólogos já reivindicavam uma ação conjunta do Sistema Conselhos, dos Sindicatos e da Federação Nacional dos Psicólogos (Fenapsi), aqui representada pela nossa colega Fernanda Magano, bem como pelo nosso colega Humberto Verona, presidente do Federal, em relação a proposição de temas como piso salarial, jornada de trabalho, planos de carreira, que foram expressos na Tese 43 e que são questões trabalhistas.

A reivindicação deixa claro que a categoria entende que as poucas ações isoladas e fragmentadas não têm obtido resultados satisfatórios. Por isso arriscamos a tocar num ponto que poderia ser entendido como uma questão exclusivamente do movimento sindical. Nós, do 12º Plenário do Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais, colocamos-nos, então, a refletir sobre os impactos das relações e condições de trabalho dos psicólogos no compromisso que essa profissão tem construído com o modelo de sociedade inclusiva, bem como no exercício profissional e na ética.

Todavia, para nós está cada vez mais claro que esbarramos na construção de um projeto ético-político para a nossa profissão. Nesse sentido e neste dia em que nos propomos a participar de uma discussão como essa, uma discussão por meio deste seminário, que pretende debater a Psicologia de um ponto de vista mais crítico, especialmente focada no mundo do trabalho, sentimos-nos tomados por uma obrigação de apontar algumas questões, mesmo que essas questões não sejam o foco principal do que está manifesto na programação deste encontro.

Temos vivido diversas situações que nos levam a crer que está sendo pautado, nos últimos anos, nas discussões políticas da Psicologia, um projeto que traz como proposta central o esforço coletivo para que a nossa profissão participe da construção de uma sociedade mais justa e equânime. De um projeto de sociedade na qual o indivíduo pertencer não esteja condicionado a fatores e elementos que demandem um esforço unilateral dos sujeitos para alcançar esse pertencimento. O esforço para o qual apontamos deve ser de toda a sociedade, um esforço coletivo, sem condicionantes e cujo modelo central esteja focado em alcançar uma sociedade que respeite, que acolha e que exista, de fato, a partir da sua diversidade. Entretanto, entendemos que precisamos refletir, debater e construir uma proposta que atenda, de fato, a esse objetivo.

Para tanto, não encontramos outra posição que não seja a de trazer para o centro deste debate, desta construção, a centralidade do trabalho

na vida humana. E, como estamos falando de uma profissão, um coletivo de atores sociais que representam no seu dia a dia, este saber diverso decorrente de diversas correntes epistemológicas. Entendemos, por conseguinte, que a centralidade do trabalho deva também ser analisada a partir da vida dessas pessoas, a saber, as psicólogas e os psicólogos.

Para nós fundamental o engajamento dos sujeitos para a construção de um projeto político-político, mas extremamente temeroso quando esse projeto político-político descarta os sujeitos que compõem o coletivo desta profissão de uma análise profunda, alçando em seu lugar uma falsa questão epistemológica. Falsa porque traz para o centro do debate não o fazer o compromisso dos trabalhadores com a transformação social, mas a escolha de um olhar teórico que se pretende sobrepor a toda uma história em que a transformação se dá pelo trabalho, pelo exercício profissional e não pelo enquadramento de uma provável prática em uma camisa de força, via o discurso da militância ideológica ou de um debate acadêmico. Se assim continuarmos a agir, estaremos sempre separando a profissão em militância e engajamento político, de um lado, e alienados e descomprometidos, do outro, descartando completamente a questão política como veio central que irá conduzir um coletivo de atores representantes da profissão para se ocuparem da execução de um projeto político-político comprometido com uma sociedade inclusiva.

Quando afirmamos tal questão nos damos muito cara e clara tal afirmação, visto que não aceitamos que para construir uma proposta devemos aniquilar as outras orientações teóricas e os outros construtos científicos, por não ser essa nossa escolha acadêmica, nossa orientação epistemológica. Para nós o projeto político. O que baliza e aponta os caminhos está colocado na questão política e não na escolha teórica que nos orienta e nos facilita compreender e agir diante das questões que se apresentam.

Portanto, neste seminário, gostaríamos de escutar nas palavras de cada debatedor: onde está o papel do profissional psicólogo? Quais as condições que esse profissional precisa ter e construir para levar adiante as propostas que aqui serão apresentadas? Como as instituições que o representam cumpriram e cumprirão o seu papel institucional? E, por último, gostaríamos de frisar a necessidade de colocar no centro de toda essa discussão as condições e relações de trabalho dos profissionais psicólogos para levar adiante tais propostas. Caso contrário, faremos me-

ramente um debate de cunho ideol gico e epistemol gico, focando o contexto do exerc cio profissional de modo tosco, m ope e descolado da profiss o no que esta possui de mais leg timo e legal, o seu trabalho, o seu exerc cio profissional.

Fernanda Lou Sans Magano³

muito importante que estejamos aqui para esta atividade, na qual vamos discutir a Psicologia Crítica do Trabalho, nesse contexto da contemporaneidade. E também no contexto da parceria entre a Federação Nacional dos Psicólogos (Fenapsi) e os Conselhos de Psicologia, uma relação que vem sendo firmada no decorrer deste ano, que, como o texto do Rogério se referiu, vem sendo apontada desde 2007, no VI Congresso Nacional da Psicologia, quando uma série de teses apontou a necessidade de o movimento sindical de psicólogos estar mais organizado, mais fortalecido e poder, de fato, responder às demandas da categoria.

Em decorrência disso houve toda uma mobilização por um congresso representativo da Federação Nacional dos Psicólogos. Saltamos de um congresso anterior, que tinha representatividade de poucos estados e cerca de 36 pessoas, para um último congresso, em agosto de 2009, que tinha em torno de 154 participantes, entre delegados, palestrantes e observadores.

Por que falar disso neste momento? Porque essa parceria entre o Sistema Conselhos de Psicologia e o movimento sindical que fez o resultado e o processo que alavancou a retomada dessa discussão dos sindicatos e sua organização, que avança no sentido de representar a diversidade dos psicólogos neste país. Hoje, dos 27 estados, temos 16 em que já existem sindicatos organizados, e alguns movimentos mais avançados em cerca de quatro ou cinco estados, no sentido de que as entidades podem ser registradas. A ideia que a Fenapsi, neste momento, cumpra seu papel, que, por algum tempo, ficou relegado a um segundo plano.

No ano da fundação da Fenapsi, em 1985, havia toda uma propositura de que, de fato, pudesse haver melhor diálogo entre os estados, no sentido de construir naquele momento as garantias mínimas de condições de trabalho, de organização, de processos negociais, da reflexão da importância da Psicologia nos processos coletivos. E, ainda, de que isso se constituisse também em referência para uma formação que tivesse qualidade diferen-

3 Psicóloga, presidente da Federação Nacional dos Psicólogos (Fenapsi).

ciada, capaz de apontar para outros modelos de intervenção, que não os modelos clássicos e tradicionais que a formaço destaca, e que fizesse essa organicidade e essa comunicaço. Podemos dizer que neste momento estamos, de fato, em um estágio de agradecimento.

Foi uma atividade memorável, porque nos três dias de agosto em que estivemos reunidos pudemos debater teses que apontam para a definiço de quais são as frentes em que a Fenapsi vai poder atuar, toda uma questço do estatuto e os temas candentes profissço. Temos necessidade de ampliar o olhar para as áreas novas de atuação e para a relaço da Psicologia com as políticas públicas – todo o princípio da seguridade social.

A refernciada Saúde, da Previdnciada e da Assistnciada como motes de atuação primeira ocorre porque é onde a maior parte dos psicólogos está inserida. Sem esquecer, e destacando, a importância da educaço, também em suas várias frentes.

importante também apontar que os papéis são, de fato, distintos: o Conselho tem um olhar, o Sistema Conselhos tem sua função, os sindicatos e a Fenapsi – que reúne os vários sindicatos de psicólogos dos estados, como uma representação maior nos processos negociais nacionais – têm suas tarefas institucionais.

Que neste dia e meio em que estaremos reunidos, possamos ter a visão dessa Psicologia crítica do trabalho. Nasce uma discussão no que tange, na questão acadêmica, às relações com a sociedade e a toda a questão do contexto socioeconômico, com as dimensões de futuro, uma vez que no ano que vem temos um ano eleitoral. E que projeto de desenvolvimento queremos para o Brasil? Qual é o papel da Psicologia para construir e ter uma relação de peso e de destaque, no sentido do cuidado com a população brasileira e na perspectiva do cotidiano e de sua tarefa principal e precípua, que é a representação dos trabalhadores e das trabalhadoras psicólogos e psicólogas. Que possamos desfrutar das falas que acontecerão, que possamos trocar e que, na atividade final de construção do documento, possamos contribuir para que esse projeto por nós construído no decorrer deste ano possa estar ainda mais forte, mais presente, e que possamos ter clareza dos papéis das entidades e de quais são os pontos de toque em que elas têm relação complementar. Que continuemos avançando para os problemas candentes que temos.

A questão de agora não tem uma jornada nacional de trabalho para os psicólogos — um debate que está presente na sociedade e a classe trabalhadora vai ter uma marcha na semana que vem, no dia 11, em Brasília, discutindo a jornada de 40 horas para os trabalhadores da CLT. Para os trabalhadores da saúde já há um pacto constituído há muitos anos, por meio da Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde (SUS), da jornada máxima de 30 horas. Toda a questão, também, das referências de remuneração, que é muito complicada e varia de estado para estado. E o psicólogo, de fato, vilipendiado nessas relações de trabalho.

Há outra questão, que volta à pauta e sobre a qual precisamos nos organizar para lhe fazer frente: o Ato Médico. Então, são algumas questões sobre as quais precisamos pensar, vendo a forma de intervenção e parcerias, junto, também, como Fórum Nacional de Entidades da Psicologia Brasileira, o Fenpb.

Palestras de abertura

A atualidade da categoria trabalho na sociedade da reestruturação produtiva

Marcio Pochmann⁴

Estamos vivendo um momento excepcional para podermos construir uma história diferente daquela que temos até o presente momento. De maneira geral, os colegas, os especialistas do tema do trabalho, têm uma visão negativa acerca das transformações que estão em curso. Não há dúvidas de que há sinais que apontam nesse sentido, mas eu quero abordar um pouco a questão do trabalho dentro da possibilidade de nós também utilizarmos essa transição, essa reestruturação, essa configuração do mundo do trabalho, de uma maneira que seja mais objetiva no que concerne a uma superioridade do ponto de vista do ser humano.

Acredito que esteja correto o Conselho, ao colocar o tema do trabalho em perspectiva mais ampla. Eu, particularmente, não me encontro entre aqueles que acreditam que se possa vel analisar o trabalho ou outro objeto de forma isolada. Discutir trabalho em si é abstrato e sem muita utilidade se não considerarmos onde ele está inserido. Então, quero, de um lado, fazer uma abordagem a respeito das mudanças do ponto de vista da oferta do trabalho, olhando na perspectiva do trabalhador, daqueles que dependem da sua força física e mental para viver. De outro lado, o desafio de pensar as transformações na demanda do trabalho, ou seja, onde ele está sendo utilizado e com que fim está sendo utilizado o trabalho humano.

De maneira muito rápida, quero começar dizendo que o aspecto demográfico, olhando o lado da oferta de trabalho, oferta de mão de obra, vem apresentando sinais de transformação no mundo, especialmente no caso brasileiro. Nós teremos pela frente duas décadas de expansão populacional decrescente, mas que ainda nos permitir chegar, talvez, a 2030, com uma população estimada em 207 milhões de brasileiros.

4 Presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Economista com especialização em Ciência Política e em Relações do Trabalho.

As estimativas, nas projeções dos demógrafos há 10 ou 20 anos, eram de 240 milhões de brasileiros para 2030, e não chegaremos a 207 milhões. Eu até acredito que será um número menor, mas, enfim, esse é o dado oficial: 207 milhões antes de entrarmos em uma fase de redução populacional. Então, passaremos a ter menos pessoas no Brasil, chegando, talvez, a 205 milhões em 2040.

Essa é uma perspectiva nova, porque nós sempre fomos, de maneira geral, um país de aumento populacional, salvo o período de 1850-1860, quando se interrompeu o ciclo de comércio negreiro. Naquela época, infelizmente, os negros tinham uma expectativa de vida de apenas 21 anos de idade. Assim, interrompendo-se o comércio, não vinham mais negros escravos para o Brasil e, ao mesmo tempo, os que aqui estavam escravos morriam muito rapidamente, o que nos levou a ter um contexto de redução populacional, mas, de maneira geral, o Brasil é conhecido como um país de aumento populacional.

Essa questão demográfica nova vem acompanhada por uma queda dramática na taxa de fecundidade das mulheres. As mulheres, em 1992, tinham, em média, 2,8 filhos. Hoje, em 2008, têm 1,8 filhos. A queda na taxa de fecundidade está fazendo que entremos em uma fase em que o número de nascidos será menor do que o número de mortos. Não é uma realidade expressiva no Brasil. Outros países já vivem isso, mas, de toda maneira, essa é uma questão nova.

Ao lado da redução da taxa de fecundidade, estamos percebendo um processo de envelhecimento muito rápido. Até 1992, por exemplo, as pessoas com até 15 anos de idade representavam 34% da população. Em 2008, pessoas com até 15 anos de idade representam 24%. Em 2030, menos de 12% terão até 15 anos de idade, ou seja, teremos outra população, uma população mais envelhecida. Estamos preparados para lidar com isso? As políticas públicas precisarão ser reorientadas; teremos menos pressão escolar do que temos hoje; outros cuidados, dado o aumento da expectativa de vida, do envelhecimento.

E, por fim, o terceiro elemento eu já anunciei aqui, que é a questão do aumento da expectativa de vida. Nós estamos caminhando para uma população que se aproxima cada vez mais de viver em média cem anos de idade. Se nós fizéssemos um evento deste tipo há cem anos, em 1909, eu nem teria condições, possivelmente, de fazer uma expo-

si o. O Andr , que uma pessoa que cuida do físico, talvez tivesse condições, porque, em 1909, a expectativa de vida média do brasileiro era de 34 anos de idade.

Essas mudanças demográficas situam a mulher em uma posição que nunca talvez ela antes tenha tido. Em que sentido que eu quero dizer? No sentido de que cem anos atrás a mulher brasileira era alguém que vivia, em média, 34 anos e poderia ter tido de 15 a 20 filhos, ou seja, o papel da mulher era fundamentalmente a reprodução. Uma mulher com 15 ou 20 filhos e com 34 ou 35 anos de vida usaria seu tempo para as funções do lar, domésticas, não poderia exercer o trabalho fora de casa. Até os séculos XIX e XX, a mulher tinha um papel secundário, já que as funções de provedor da casa eram do homem. O mercado de trabalho era fundamentalmente masculino e a mulher tinha um papel subordinado.

A presença da mulher no mercado de trabalho começa a avançar, sobretudo na sociedade urbana industrial, a sociedade da cidade, a sociedade em que o trabalho, de maneira geral, está organizado dentro da lógica industrial, de que o trabalho deve ser exercido e reconhecido tão somente quando realizado num local específico. Nesse sentido, o trabalho, a vida urbana industrial, o abandono do primitivismo da sociedade agrária permitiram, junto com uma série de inovações, de cuidados médicos, de higiene, etc., o aumento da expectativa de vida. Então, no século passado, na sociedade urbana industrial, a mulher passou a viver 55 anos, 60 anos. Ao mesmo tempo, ela reduziu o número de filhos. A mulher que vivia 55 ou 60 anos no século passado teria tido dois, três filhos.

Foi fundamental, evidentemente, a revolução contraceptiva dos anos 1960, que permitiu, por exemplo, desvincular a relação sexual da reprodução. Até então, o sexo, de maneira geral, estava voltado para a reprodução. Nos anos 1970, tivemos outra revolução, a Revolução Sexual, que desvinculou o sexo do casamento, porque, de certa forma, somente se entendia o sexo no casamento e para a reprodução. E estamos, agora, diante de outra revolução, que é a desvinculação da reprodução do sexo. A reprodução pode ser cada vez mais desvinculada da relação sexual, especialmente agora que foi divulgada a criação do espermatozoide em laboratório.

Então, vamos pensar: a mulher vai viver 100 anos. Talvez tenha um filho, talvez sem relação sexual. Isso vai implicar a presença da mulher no mercado de trabalho com taxa de participação equivalente ou superior

do homem, porque o homem, inclusive, de maneira geral, vive menos que a mulher. Portanto, essa é uma questão, olhando o lado da demografia, da oferta de mão de obra. São questões e conflitos que terão de ser resolvidos, porque até então a mulher tinha um papel secundário de reprodução. Isso possivelmente está com os dias contados. As mudanças do ponto de vista do trabalho, da demanda do trabalho e essa questão de gênero, ao meu modo de ver, vai confundir muito mais.

Nós estamos vivendo uma transição também muito rápida dessa ideia do trabalho na sociedade urbana industrial para uma sociedade pós-industrial. Uns preferem pós-industrial; outros dizem sociedade do conhecimento. Eu nem vou entrar neste mérito, mas, enfim, todos, de maneira geral, sabem que nós estamos construindo outra sociedade muito diferente da do passado. Essa nova sociedade, a sociedade pós-industrial, aquela em que o trabalho predominante é o trabalho imaterial. E agora, o que é tal trabalho imaterial e sociedade pós-industrial?

Ora, até o século passado o que predominava basicamente era o trabalho material, aquele cujo esforço físico e mental resulta em alguma coisa física, concreta, tangível, palpável. Quer dizer, você precisa ter um lugar para realizar. Num sítio, o homem manipula a semente, a terra, produtos químicos ou não, a germinação, e lá surge uma planta, um pé de milho, de alface. Algo palpável, dá para perceber que a pessoa trabalhou. A mesma coisa ocorre na construção civil, em que preciso ter um canteiro de obra, um lugar onde as pessoas vão colocar cimento, tijolo e, em determinado tempo, surge um prédio, um edifício, uma ponte. O trabalho na manufatura, propriamente dito industrial, tem um espaço, uma fábrica e o homem em contato com recursos naturais, com matéria-prima. Seu esforço físico vai resultar em uma camisa, em um automóvel, em um calçado. Tudo muito identificável.

Na sociedade pós-industrial, o que predomina, basicamente, é o setor terciário. Não o secundário da indústria, não o primário da agricultura ou pecuária. No terciário, basicamente, nós estamos falando de serviços. E, nos serviços, o que predomina é a ideia do trabalho imaterial – não a materialidade do trabalho. O esforço físico e mental não resulta em algo palpável, tangível. O que eu estou fazendo aqui é trabalho. Poderá aqui ao final pesá-lo, dimensioná-lo? Não cabem mais os critérios da socie-

dade do trabalho material. O trabalho imaterial, já no Brasil dos dias de hoje, está em 70% dos postos de trabalho abertos. Nos países avançados, os serviços já correspondem a 90% dos postos de trabalho. Estamos caminhando para uma sociedade em que, possivelmente, 85% do trabalho será imaterial e 15% será material – 2% a 3% na agricultura e o restante na indústria ou construção civil.

E daí? Bom, e daí que evidentemente nós estamos vivendo essa nova sociedade governados pelos mortos, porque tudo o que temos – a cabeça das entidades sindicais, a cabeça das entidades patronais, os gestores do Direito do Trabalho, as Políticas do Trabalho, de maneira geral – foi construído por gente que não vive mais, por uma realidade cada vez mais distante.

Sempre que tenho oportunidade de falar com dirigentes sindicais, pergunto – para deixar uma questão pelo menos para eles – se eles são os agentes dos sindicatos, agentes portadores de futuro ou defensores do passado. Isso está colocado nos dias de hoje, assim como esteve colocado para os dirigentes sindicais do final do século XIX, na passagem da sociedade agrária para a sociedade urbana industrial, quando predominavam os sindicatos de ofício, que defendiam os mestres, os que tinham ofício, que eram a minoria dos trabalhadores. A maioria estava de fora.

Lênin, quando estudou o sindicalismo do século XIX, dizia: “Bom, os sindicatos de ofício são a elite dos trabalhadores”. O grosso dos trabalhadores não tem organização. Foi necessário surgir o novo sindicalismo no final do século XIX, nas grandes empresas que surgiram naquele momento – como bem descreve Eric Hobsbawm –, para que passássemos a ter instituies portadoras do futuro, porque o velho sindicalismo de ofício estava esgotado para lidar com questões de novo tipo.

Muito bem, mas de que se trata esse trabalho imaterial? Em primeiro lugar, ele vem sendo cada vez mais realizado em qualquer lugar, em qualquer horário. No mais preciso haver um espaço determinado para a sua realização. Pela introdução e difuso das novas tecnologias de informação – o computador, o telefone e outras medidas – está se trabalhando em qualquer lugar. O telefone celular corporativo faz que as pessoas tomem decisões, administrem, executem em qualquer lugar. Nós estamos diante não apenas da intensificação brutal do trabalho no local de trabalho, mas

também da extensão da jornada para além do local de trabalho. Estamos vivendo uma situação de estarmos quase "plugados" 24 horas no trabalho. Adeus final de semana com a família, com o esporte.

Na sociedade do trabalho material, até podíamos gostar daquele colega. O chefe e o trabalho eram uma droga, mas, enfim, eram oito horas... Eram oito horas por dia. Tudo bem. Eu passava oito horas, saía do trabalho, batia o cartão e nas 16 horas restantes eu era outra pessoa. Não era o trabalhador. O que está acontecendo nos dias de hoje são novos modos de gestão do trabalho, a gestão participativa, *downsizer*, reengenharia, enfim, o trabalhador como parceiro, sócio. As metas de remuneração são cada vez mais variáveis, de acordo com o salário, com a meta de produção, com a meta de venda, com a meta disso, com a meta daquilo. Isso faz que o trabalhador leve esse trabalho para casa. Ele dorme com o trabalho, sonha com o trabalho, acorda com o trabalho. Ele passa o final de semana com o trabalho.

Esse trabalho imaterial está gerando uma riqueza que não está sendo conhecida, dimensionada. Os sindicatos não estão percebendo, nem estão disputando. Os governos, muito menos, estão tributando essa produtividade. Isso está gerando uma cidade de exclusão bárbara, de uma concentração brutal de riqueza. A crise que estamos vivendo é reflexo disso. O próprio Banco Central dos Bancos Centrais, o BIS, dimensionou que o PIB, a riqueza material medida, estaria em torno de 65 trilhões de dólares. No entanto, os direitos da riqueza que circula nos mercados financeiros valeria dez vezes mais.

Essa sociedade do trabalho imaterial está desconectada do padrão de proteção. Por quê? Porque, nos dias de hoje, não é reconhecido como acidente de trabalho o que ocorre no local de trabalho. As doenças do trabalho adquiridas fora do trabalho não são reconhecidas como tais. Se eu sofrer um acidente de trabalho no local em que estou contratado é reconhecido, mas se sofrer fora não. Se eu trabalhar fora do meu local não sou valorizado, não contabilizada minha hora, eu não sou remunerado.

Então, estamos diante de uma mudança que coloca como requisito para essa sociedade do trabalho imaterial a educação, o conhecimento. Esse é o principal ativo da sociedade pós-industrial. Se esse é o principal ativo, o que vai fazer a diferença ter esse conhecimento. E conhecimento não é a somatória de informações. Conhecimento é a capacidade de

analisar, sistematizar informações. Nessa sociedade nós todos estamos a cada hora, a cada dia, mais ignorantes. Eu estudei e sou doutor. E daí?

Não tenho capacidade de sistematizar informações. A nossa concepção de educação é uma concepção muito arcaica, que serviu para os séculos passados, mas não para este. Porque a nossa formação, a nossa educação, é de especialista. Cada um é especialista. Um hospital tem um especialista no dedo esquerdo mindinho. E o direito? Bom, o direito já não é a minha especialidade. O especialista é aquele que sabe cada vez mais de menos coisa. Na minha área de especialidade eu não consigo acompanhar a quantidade de informações, de estudos, pesquisas, relatórios, artigos. E nas outras? Não tenho a menor ideia; logo, estou cada vez mais ignorante.

Qualquer decisão nesta sociedade será de uma dificuldade dramática. E como o conhecimento e as informações estão em tempo real, quando você forma a sua opinião olhando para trás e toma a decisão, a realidade já mudou. O que eu quero dizer é que a vida e o trabalho serão muito mais complexos do que são hoje. Isso implica passarmos de um estágio em que quem estudava eram as crianças, os adolescentes e alguns adultos. Alguns adultos não. Alguns jovens, porque quando se entra na vida adulta não se estuda mais, de maneira geral, não é? Quem estuda são as crianças. Depois que se vira adulto já se sabe tudo; não se abre um livro, não se lê um romance. Não se estuda mais. Tanto que quando se encontra alguém com 60 anos, 70 anos, na universidade e se pergunta "por que que está estudando?", a resposta é "já está aposentado".

A ideia de educação que nós temos é de uma educação para o trabalho. É uma educação não transformadora, utilitarista, empobrecedora. Não é criativa, é uma educação por estoque. O cidadão, o estudante, entra na faculdade aos 17 anos. Chega lá, abre a sua cabeça, fica durante quatro, cinco anos colocando, injetando equações, teorias, teste de resistência, de material; aí, cinco anos depois, fecha a cabeça, ganha um papel timbrado que diz que ele é engenheiro, olha, acredita, mostra, contratado e trabalha 30-35 anos sem estudar mais, com o conhecimento adquirido durante quatro, cinco anos. Ele faz pontes, rodovias com conhecimento adquirido em cinco anos.

Ora, isso acabou. Qualquer um que sai da universidade, qualquer um que sai do ensino médio já sai defasado. Nessa sociedade pós-industrial,

do conhecimento, da informação, a universidade passa a ser a base. O primeiro passo para você entrar na sociedade, não é o fim. Ela deixou de ser o fim para ser a base. Quem não tiver universidade está submetido a um processo de exclusão brutal. Além disso, educação para a vida toda. O cidadão com 80 anos, com 90 anos, se não estudar não vai ter condições de decidir nada. Como assim não tem condições? Não tem. As informações on-line são uma coisa impressionante. Então, se isso é uma realidade, e há elementos que apontam justamente para essa perspectiva, precisamos começar a questionar, em primeiro lugar, por que as pessoas têm de ingressar muito cedo no mercado de trabalho.

Nessa sociedade, não há razão para alguém ingressar no mercado de trabalho antes dos 25 anos de idade. Se ingressar antes, já está comprometendo a sua trajetória futura. Os ricos – que são espertos, não? No Brasil, por exemplo, nenhum filho de rico começa a trabalhar antes dos 25 anos de idade. Somente os filhos dos pobres têm de entrar muito cedo. Os ricos, os filhos dos ricos, entram depois, porque têm condições de financiar a inatividade criativa por mais tempo. E, ao fazer isso, permitem que seus filhos, quando entrarem no mercado de trabalho, ocupem os melhores cargos públicos ou ocupem os melhores empregos para o setor privado. Somente os filhos dos pobres estão condenados a entrar muito cedo, pegar os piores postos de trabalho, piores remunerações.

Na sociedade urbana industrial, do trabalho material, o cidadão até podia entrar com 13-14 anos, com ensino fundamental e ir empurrando. Ele começava como office boy e depois subia – como ocorreu com o Amador Aguiar, que começou como office boy, depois virou presidente de um grande banco. Mas isso foi no passado. E como fazer que as pessoas entrem mais tardiamente no mercado de trabalho? Como é que o Brasil poderia ser uma República, por exemplo? Porque a República pressupõe igualdade de oportunidade. Não temos isso.

Alguém vai dizer: “Não, mas é que o mercado de trabalho é competitivo. É competitivo”. Mas estranha essa competição: alguém que fez universidade, entrou no mercado depois dos 25 anos, estudou fora, fez pós-graduação, competindo com alguém que só tem o ensino fundamental e olhe lá – como uma corrida em que alguém vai dirigindo um carro de Fórmula 1, o outro vai de bicicleta, o outro de pedalinho. Sabemos quem vai ganhar. Então, essa é uma questão-chave.

Outro ponto importante que, no processo de conhecimento que temos hoje, a mulher tem o melhor desempenho. Podemos usar o Enem ou qualquer outro exame no Brasil ou fora e verificaremos que a mulher tem o melhor desempenho do ponto de vista do ensino e da aprendizagem. Eu, por exemplo, que sou uma pessoa do século passado, quando me falavam de políticas de gênero, eu pensava em política para mulher. Para não dizer que era da mulher, era política de gênero. Acabou isso.

Cada vez mais políticas de gênero são para os homens, porque esse trabalho imaterial não pressupõe mais força física, que era basicamente o principal elemento da divisão sexual do trabalho. Desde que o homem desceu da árvore e começou a caminhar de forma bipéde, já ficou claro que o que a mulher tinha de fazer era a coleta, porque era mais fraca. O homem era o protetor, o caçador. E aí vem a agricultura: quem faz o trabalho mais pesado é o homem, o chefe da família. Na indústria, também, quem lida com os fornos, com os tornos, é o homem. A mulher entra no mercado de trabalho, mas é professora. As atividades de ponta eram do homem. Mas, se o esforço físico já não adianta mais nada e se cada vez mais se torna importante o conhecimento, as principais vagas serão ocupadas pelas mulheres.

Alguém dizia, há algum tempo, que, com as novas tecnologias, a sociedade ia libertar o homem do trabalho, ia dar mais tempo livre. Isso em teoria verdadeira, mas, na realidade, pelo contrário, não temos mais tempo para nada. Estamos todos consumidos com o trabalho. Estamos gerando uma sociedade do individualismo profundo, uma sociedade da depressão. Quer dizer, uma sociedade do medo, com doenças como o Burn out, para qual nem temos muita tradução para o português, crescendo em uma grande velocidade.

De certa maneira, isso ocorre porque o espaço público está sendo contido. O que cresce é o espaço privado. É uma privatização do tempo não trabalhado. Então, aonde eu vou fora do tempo de trabalho? "Ah, vou ao shopping center". Bom, mas, ali, shopping center tudo igual. Eu não conheço o daqui de Belo Horizonte, mas duvido que seja diferente do de São Paulo, de Tóquio, de Londres. Um espaço de uma artificialidade climática. São as mesmas lojas. Eu posso ficar lá 10 horas sem abrir a minha boca, embora esteja rodeado de pessoas.

A internet, o computador, permitem que eu fale com qualquer pessoa, em qualquer lugar do mundo, mas me tiram o tempo de falar com a

minha companheira, com o meu filho. Não há mais tempo para conversar com o meu filho e perguntar: "Qual é o teu sonho, meu filho?". Ah, por telefone tudo bem, pela internet, mas isso não é sociabilidade. Não há mais tempo para a sociabilidade. É a sociedade mecânica, é a sociedade do ter. Estamos dizendo todo dia que nós precisamos ter para ser. E para ter preciso comprar. Para comprar preciso ter renda. Para ter renda preciso trabalhar. Logo, a minha vida se transforma basicamente em trabalho.

A tal ponto, que mudou o que nós conhecemos como casa. As casas de hoje já não são mais as casas de cem anos atrás. Elas são duas a três vezes, em média, maiores do que as casas de cem anos atrás, embora abriguem duas a três pessoas em média. Uma pesquisa feita em Barcelona mostra que, em 38% das habitações da cidade, reside apenas uma pessoa. Quantas residências aqui em Belo Horizonte são habitadas por uma pessoa só? Há cem anos as casas eram menores e abrigavam 15 a 20 pessoas. Por quê? Porque as casas eram espaços de reprodução, de sociabilidade, de educação.

As casas de hoje não cumprem mais esse papel. Qual a função das casas de hoje? São verdadeiros depósitos daquilo que nos dizem que precisamos ter para viver. As casas têm de ter micro-ondas, eletrodomésticos, automóveis... Quando voltarmos para casa, hoje à noite, vamos abrir nossos guarda-roupas para ver quantas peças de indumentária temos! que dificilmente usaremos, mas precisamos ter.

Essa sociedade está com os dias contados. Não podemos reproduzi-la, do ponto de vista ambiental. Não podemos e, no entanto, continuamos a reproduzi-la. Isso é a marcha da insensatez. Daqui a duas, três décadas, esse quadro se manterá. Plantaremos café, aqui no Brasil, talvez só no Rio Grande do Sul e olhe lá. Teremos um problema dramático de fome no mundo; um problema de gestão de águas complicadíssimo. Não podemos!

Temos de quebrar essa equação que nos diz que qualidade de vida está associada a de consumo. É plenamente possível uma vida de qualidade, uma vida simples. Mas isso é uma mudança cultural. E isso exige que nós repensemos nosso modo de vida, porque em nosso país não apenas temos uma péssima distribuição de renda, mas também uma péssima distribuição do tempo de trabalho.

Há pessoas com trabalho exacerbado e outros que quase não têm trabalho. Nós temos mais de 7 milhões de pessoas com jornada de traba-

lho zero e 44% dos ocupados brasileiros com jornada acima de 44 horas semanais. Temos pessoas se aposentando que não largam o trabalho. Um terço dos aposentados brasileiros continua trabalhando. Alguém vai dizer: "Claro, o valor da aposentadoria é muito baixo". Pode ser baixo, mas quem se aposenta e continua trabalhando não são as pessoas de salário mínimo, não são os trabalhadores da construção civil ou os trabalhadores agrícolas. Não, o pessoal do trabalho imaterial.

Veja, temos o duplo trabalho. Temos crianças trabalhando. Enfim, temos uma péssima distribuição do tempo de trabalho. Então, um paradoxo, porque esta sociedade nos permitiria, em primeiro lugar, começar depois dos 25 anos a trabalhar; estudar a vida toda, como uma exigência de vida e trabalho; e, ao mesmo tempo, ter uma jornada de trabalho heterônoma. O trabalho que fazemos visando a uma remuneração de 12 horas semanais. "Ah, mas vagabundagem, 12 horas. O que vai fazer no outro tempo?". Para trabalhar 12 horas, vai precisar de uma preparação brutal. Doze horas já são suficientes, por quê? Porque a sociedade pós-industrial é a sociedade do excesso e não da escassez.

Nós somos um país que é o maior exportador de alimentos. No entanto, tem gente que morre de fome. É um problema econômico, de escassez? Imagina! É um problema de péssima distribuição. Vejamos: essa sociedade nos permite trabalhar menos, estudar a vida toda e ingressar mais tardiamente no mercado de trabalho. É uma sociedade superior. Isso, tecnicamente, possível. Qual é o nosso problema? O que nos impede? Nós não temos uma maioria política que defenda isso. É necessário o fim do trabalho? Não.

A luta dos trabalhadores no capitalismo tem sido pela libertação do trabalho heterônomo. Trabalhavam-se cinco mil horas no século XIX. Hoje se trabalham menos de duas mil horas. Poderíamos trabalhar seiscentas horas. Se a economia permite isso, trabalho heterônomo para sobreviver, aumenta o trabalho autônomo. O que quer dizer autônomo? Aquele vendedor de pipoca na rua? Não. O trabalho que autonomamente nós fazemos, não necessariamente visando a uma remuneração, mas visando ao bem-estar. São trabalhos socialmente úteis, trabalhos pela sociabilidade.

Se uma sociedade vai ter um aumento no número de idosos e o idoso tem uma enorme dificuldade de viver, é um quadro de isolamento. É um profundo descolamento do idoso com os jovens. As famílias não têm o mais as condições de hoje, de cuidar dos idosos, porque as famílias

que crescem s o fam lias monoparentais, de um adulto e uma crian a, chefiada por uma mulher ou por um idoso. Quem vai cuidar de n s daqui a 20-30 anos? As fam lias? Como? N o haver fam lia.

E esses arranjos? Um homem tem filhos com v rias mulheres. Mulheres t m filhos com v rios homens. Homens t m filhos depois dos 60 anos. uma nova gera o? Essa n o uma discuss o de moralidade. a discuss o da descri o da sociedade em que vivemos. Veja, essa sociedade uma sociedade complexa. uma sociedade em que podemos dar um salto em termos organizacionais, mas isso depende da capacidade de luta e de organiza o.

S h uma coisa que nos impede de transformar a sociedade do ponto de vista dos interesses da humanidade: o medo. O medo que nos retira a ousadia, a criatividade. o medo que nos impede de romper com o governo dos mortos. Porque n s somos hoje o que os mortos disseram que n s ir amos ser. N o acredito que um evento como esse permita que n s convivamos com o medo.

Psicologia, saúde e trabalho: distintas construções dos objetos "trabalho" e "organizações"⁵

Leny Sato⁶

Apresentação

Podemos dizer que o Trabalho e as Organizações passam a ser objeto de investigação e de práticas para a psicologia a partir de duas perspectivas. A primeira – que historicamente ficou conhecida como sendo "a" Psicologia do Trabalho e das Organizações – abraça problemas e interesses postos pelo corpo gerencial e pelo capital, articulando-se, por exemplo, com a administração e com a engenharia. A segunda que tem os problemas humanos no trabalho como objeto e que é informada pela leitura da Psicologia Social e pela medicina social latino-americana e da saúde coletiva: a Saúde do Trabalhador. Pode-se dizer que, embora ambas tematizem fenômenos do mundo do trabalho e dos processos organizativos⁷, cada uma dessas vertentes encaminhou suas trajetórias isoladamente, mantendo, no nosso caso, poucos pontos de contato, quer sejam tomadas as referências teórico-metodológicas, as práticas e os *loci* nos quais essas práticas são exercidas. Desenvolverei essa apresentação caracterizando essas trajetórias para, então, problematizar as suas implicações para a construção dos objetos "Trabalho" e "Organizações".

As vertentes da Psicologia focando o trabalho

amplamente conhecida a entrada da psicologia no mundo do trabalho a convite da administração e da engenharia, com vistas a responder

5 Texto originalmente publicado em: Sato, L. (2003). Psicologia, saúde e trabalho: distintas construções dos objetos "trabalho" e "organizações". In: Z. A. Trindade, & J. N. Andrade, Psicologia e saúde: um campo em construção (pp. 167-178). São Paulo: Casa do Psicólogo.

6 Professora titular do Instituto de Psicologia da USP. Doutora em Psicologia Social.

7 A respeito da opção pelo emprego do termo "processos organizativos" ver Spink (1996) e Sato & Esteves (2002).

a demandas gerenciais, a partir da década de 20 nos EUA e na Europa (Shartle, 1950; Malvezzi, 1983; Malvezzi, 1995). Essa demanda solicita da Psicologia uma abordagem de recursos humanos, a partir do espraio nos locais de trabalho dos princípios da administração.

Cientifica de F. Taylor, em que, um dos princípios claramente explicitados consistia na seleção adequada dos trabalhadores (Taylor, 1982; Fleury & Vargas, 1983). E pelo veio da seleção, baseada na ideia de que pessoas têm aptidões naturais, físicas e psicológicas, que a Psicologia ganha território através, principalmente, de uma Psicologia aplicada que se firma em função do instrumental que utiliza (notadamente os testes psicológicos).

No Brasil essa história também não é diferente (Carelli, 1975), e nela tem impressa uma marca: a de imediata associação da Psicologia com atividades de recrutamento, seleção, treinamento e toda uma série de outras relacionadas à manutenção da força de trabalho. A ciência psicológica começa a ter seu campo configurado na área de Organizações e Trabalho a partir da engenharia e das "ciências do comportamento" como ramo da medicina. Ilustrativo o fato de ter sido Roberto Mange (engenheiro chefe da Escola Política da USP) o precursor da psicotécnica no Brasil (Carelli, 1975) e de a Medicina, por meio de médicos como Raul Rocha (clínico geral) e de Henrique Roxo (psiquiatra) terem contribuído para a "organização racional do trabalho" (Bertolli Filho, 1993).

Essa perspectiva – a de uma Psicologia voltada para a gestão de recursos humanos – é a que acabou por demarcar o campo de uma Psicologia voltada para as questões do trabalho e das organizações e mantém-se hegemônica na atualidade. Diversas metamorfoses podem ser observadas nas práticas adotadas por essa Psicologia; por isso, tais mudanças não refletem uma guinada em termos de objetivos ou de concepção, ainda que possamos observar mudanças na linguagem empregada. Por exemplo: de "gestão de recursos humanos" para "gestão de pessoas", além de termos o emprego de um sem-número de palavras da Língua inglesa, tais como "área de people", "empowerment" dentre outras. Em termos das práticas, verificamos que mudanças na gestão empresarial atualmente conduziram a mudanças na forma como a Psicologia nela atua. De um campo de aplicação que demanda da Psicologia apenas o conhecimento e o desenvolvimento de técnicas (de entrevista, de testes etc.), para um campo de pesquisa – uma vez que atualmente as atividades de gestão de recursos humanos

est o migrando para as divisões, serviços, setores e equipes de trabalho – cabendo agora Psicologia o papel de assessoria aos gestores.

Essa é a vertente da Psicologia socialmente reconhecida e legitimada como sendo a Psicologia do Trabalho e Organizacional. Isso, no meu entender, deve-se, entre outros possíveis motivos, ao fato de ela ter construído um espaço de aplicação dos conhecimentos da Psicologia e, sustentada nessa tecnologia, ter aberto um campo de atuação profissional reconhecido como um filão importante para os(as) psicólogos(as) no mercado de trabalho.

A segunda vertente toma o mundo do trabalho como foco de estudos e problematiza o não tendo como preocupação inicial construir e delimitar um espaço de aplicação. Informada pela Psicologia Social, aqui importam os problemas sociais e humanos no trabalho, presentes nos espaços organizacionais e fora dele. Interessa compreender fenômenos como: identidade, processos de interação social, processos de percepção e de cognição social e a subjetividade. Tais fenômenos são estudados entre trabalhadores e trabalhadoras dos segmentos populares, focalizando os momentos da produção e da reprodução. Muito embora essa vertente esteja há muito presente, temos a hipótese de que não tenham sido consideradas como uma perspectiva da Psicologia do Trabalho e das Organizações porque fogem a uma determinada concepção sobre a formação e a profissionalização em Psicologia, uma vez que há forte entre nós a dicotomia entre conteúdos e abordagens profissionalizantes e não profissionalizantes, cabendo a estes apresentar modos e técnicas para intervir na realidade⁸. Desta forma, muitos estudos e pesquisas que tomam o trabalho e os processos organizativos focalizando aqueles fenômenos (identidade, subjetividade, etc.) têm sido categorizadas sob a denominação genérica de Psicologia Social. Estudos clássicos, como os de Simone Weil, da década de 50 (Weil, 1996) e de Robert Linhart, já na década de 70 (Linhart, 1980) oferecem-nos uma leitura viva de relatos sobre a vivência do trabalho fabril, sustentando-se em sentimentos e memórias. Jahoda (1982) já nos relatara, juntamente com Lazarsfeld & Zeisel, em 1933, os aspectos psicossociais do

8 A esse respeito ver as entrevistas concedidas por Sylvia Leser de Mello e por Arakcy Martins Rodrigues para o Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, respectivamente volumes 1 (1998) e 2 (1999) e Spink (1996) que analisa a localização, no currículo dos cursos de psicologia, das disciplinas da área de Trabalho.

emprego e do desemprego, mostrando-nos como as categorias de experiência est o sempre socialmente contextualizadas.

Temos, no Brasil, estudos importantes, no âmbito da Psicologia, que focalizam o universo social, os valores, as trajetórias e aspirações de trabalhadores e trabalhadoras das classes populares, como os de Rodrigues (1978), de Mello (1988) e de Fonseca (2000), que focalizam a vivência de trabalho e a condição de trabalhadores e trabalhadoras na sociedade hierarquizada.

Arakcy Martins Rodrigues desenvolveu diversos estudos sobre a condição e representações de trabalho e as práticas organizativas, tematizando: diferenças de gênero (Rodrigues, 1992), empresa familiar (Rodrigues, 1991), funcionários públicos (Rodrigues, 1989), supervisores de fábrica (Rodrigues, 1988). Nesses estudos, a leitura da Psicologia Social encontra-se presente mediante articulações entre autores da Psicologia e da Sociologia, na qual busca ultrapassar a dicotomia indivíduo e sociedade, já tratada, por exemplo, por Norbert Elias no final da década de 30 (Elias, 1994) e, posteriormente, por Bourdieu (1980).

Todos esses trabalhos põem em pauta problemas da sociedade complexa, industrial, e hierarquizada, chamando-nos a atenção para o que Sylvia Lesser de Mello denomina "problemas humanos no trabalho"⁹. A perspectiva da Psicologia Social convida-nos a olhar o trabalho e os processos organizativos a partir do ponto de vista dos trabalhadores, mostrando situações difíceis de ser vividas, estratégias e táticas criadas e utilizadas para com elas lidar¹⁰.

Em vários dos estudos acima citados, a temática da saúde emerge, ainda que indiretamente, pois mostram sensibilidade para os problemas de saúde do trabalhador, sobretudo pelos pontos de vista acolhidos e a consideração do lugar do trabalho no contexto de uma sociedade hierarquizada e de terceiro mundo.

A Saúde do Trabalhador¹¹, em nosso contexto, começa a ser mais bem delineada a partir do reaparecimento na cena pública do movimento sin-

9 Título de disciplina de pós-graduação do Programa de Psicologia Social do IPUSP.

10 Pierre Bourdieu coordenou a coletânea *A miséria do mundo* (1999), na qual são apresentadas diversas entrevistas com trabalhadores e trabalhadoras, os quais, segundo ele situam-se em posições difíceis.

11 Importante ressaltar que os temas "Saúde do Trabalhador" e "Saúde Ocupacional" não são sinônimos. A esse respeito, ver Lacaz (1996).

dical no final da década de 70, no Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (Diesat), um exemplo de expressão desse reaparecimento. Naquele grupo, engenheiros, advogados, ergonomistas, sociólogos, psiquiatras, sanitaristas e médicos do trabalho e psicólogos olham o mundo do trabalho através dos problemas de saúde, como descrito em outro momento (Sato, 1991). Tal enfoque também se faz presente nas atividades desenvolvidas pelos grupos de saúde pública, através dos Programas de Saúde do Trabalhador nas secretarias estaduais de saúde em meados da década de 80 (Lacaz, 1996) e os Centros de Referência de Saúde do Trabalhador (estaduais e municipais).

É que outros pressupostos começam a questionar a abordagem de uma disciplina aplicada (a da Psicologia Inclusiva) voltada a equacionar e responder os problemas gerenciais do ponto de vista dos interesses do capital e do corpo gerencial. O pressuposto então adotado para essa vertente da Psicologia inserida no campo da Saúde do Trabalhador toma como central o direito à saúde e cidadania. Nesse contexto, a Psicologia Social da Saúde vem a ser um ramo rico de interface para a Psicologia do Trabalho. A atividade de investigação e as práticas são agora instigadas por problemas e demandas de outros atores que dinamizam o mundo do trabalho: os trabalhadores e seus grupos de representação. A abordagem crítica oferecida pela sociologia do trabalho (Braverman, 1981; Friedmann, 1983; Gorz, 1980) e pela economia política encontra interlocução com o olhar empreendido pela Saúde do Trabalhador.

A medicina social latino-americana (Laurell e Noriega, 1989; García, 1989) apresenta-se como aquela que traz os elementos fundantes para o campo Saúde do Trabalhador uma vez que concebe a categoria trabalho, mediante o conceito de processo de trabalho, como central para a compreensão do processo saúde-doença, e possibilita compreendê-lo como histórico. Além disso, oferece o suporte teórico que possibilita construir e articular o diálogo multidisciplinar e, ao mesmo tempo, dar sustentação para desenhar práticas profissionais em diálogo com trabalhadores e trabalhadoras e seus grupos de representação política. No caso da Psicologia, merece destaque a abordagem do que aqui denominamos de modelo operário italiano (Oddone e cols., 1986, que, ao atribuir status epistemológico ao conhecimento operário possibilita articular o diálogo da Saúde do Trabalhador com a Psicologia Social – notadamente das abordagens que

tematizam os processos de cognição social e de interação social – abrindo uma agenda de pesquisa que conta com diversas investigações motivadas pela inserção profissional de psicólogos em órgãos sindicais e em órgãos de saúde pública, sendo, portanto, fenômenos e situações que se configuram como problemas para os trabalhadores e as trabalhadoras e seus órgãos de representação. Ao mesmo tempo, o mote oferecido por Oddone e seus colegas abre um caminho para que, no campo Saúde do Trabalhador, a Psicologia também apresente instrumentos para a intervenção na realidade de trabalho, a partir de ações de vigilância (Sato, 1996).

O "campo de fábrica" apresenta-se como um espaço de emergência de grandes questões para a Psicologia, na medida em que possibilita revisitar, a partir do enfoque da Saúde e da Psicologia Social, um universo que fora ignorado pela Psicologia e que, para Oddone e cols. (1981, p. 23) constitui uma "Psicologia do Trabalho não escrita" pois, nos dizeres dos autores:

A Psicologia do trabalho é uma das disciplinas que foi a mais fortemente condicionada pela luta de classes e pela natureza de classe do desenvolvimento científico, o que limitou seu campo de observação e deformou seus modos de abordagem dos comportamentos humanos na empresa. (Oddone e cols., 1981, p. 21).

Acrescentam ainda que a história da psicologia do trabalho deve ser considerada à luz da concepção que eles adotam sobre a organização: "...unidade contraditória de pontos de vista e de intervenção sobre a organização do trabalho" (Oddone e cols., 1981, p. 22).

Uma série de estudos e pesquisas tem sido recentemente desenvolvida, mostrando a conquista de um espaço, em nosso contexto, que passa a fazer que a "Psicologia não escrita" passe a ser documentada e publicada. Diversas séries de perspectivas adotadas nos trabalhos desenvolvidos, e citamos alguns: Seligmann-Silva (1994), Tittoni (1994), Merlo (1999), as coletâneas organizadas por Silva-Filho e Jardim (1997), por Jacques e Codo (2002) e por Borges, Moulin e Araújo (2001). Além dos trabalhos publicados, dezenas de dissertações e de teses têm sido desenvolvidas em programas de pós-graduação no Brasil sob o campo multidisciplinar da Saúde do Trabalhador. No âmbito da Psicologia, uma produção significativa mostra-nos que essa vertente ancora-se em perspectivas teóricas sólidas e vem consolidando práticas nos serviços públicos de saúde e em entidades sindicais.

Assim, pensar a "pessoa em contexto", a "pessoa em situação", um desafio para a Psicologia do Trabalho, para a Psicologia da Saúde e para a clínica psicológica, o que pode ser observado em iniciativa desenvolvida por dois serviços universitários do Instituto de Psicologia da USP: Serviço de Aconselhamento Psicológico (SAP) e Centro de Psicologia Aplicada ao Trabalho (CPAT). São estudos de campo desenvolvidos por estudantes de graduação de Psicologia que procuram compreender o modo como o Trabalho, por meio de situações de emprego e desemprego, se apresenta e acolhido na prática clínica (Menezes e cols., 1999) e como a demanda por aconselhamento psicológico se comunica com a situação de desemprego. Essa iniciativa teve por mote a percepção, pelos docentes e supervisores do SAP, que o desemprego apresentava-se como importante motivador do sofrimento que leva à busca de aconselhamento. Esse fenômeno evidencia, no mínimo, que um esforço de compreensão da situação atual de vida de adultos deve ser considerado, não apenas no plano teórico, mas também em práticas psicológicas que venham a acolher o sofrimento e a interferir nas condições materiais e simbólicas que se comunicam com esse sofrimento (Schmidt & Sato, 2001). Observa-se que a tarefa definida pela sociedade para conseguir trabalho ou emprego continua a ser um forte motor de controle e reprodução sociais, mesmo em um contexto no qual se observa um anacronismo entre as condições materiais para se conseguir executar essa tarefa e a realidade simbólica (Forrester, 1997).

Psicologia, Saúde e Trabalho: as diferentes posições no campo científico

Essas duas vertentes da psicologia que tomam o mundo do trabalho como esfera para a construção de objetos mantêm entre si uma relação que pode ser lida por meio da noção de campo, segundo o enfoque de Bourdieu (1983). Elas se caracterizam por ser distintas leituras sobre a realidade, construir diferentes objetos e manter interlocução com diferentes disciplinas e áreas do conhecimento e com diferentes atores sociais, os quais ocupam posições antagônicas e contraditórias no universo social e político, refletindo, assim, no tipo de relação entre essas duas vertentes. A mesma leitura feita por Lacaz (1996) acerca da relação entre Saúde Ocupacional/Medicina do Trabalho e Saúde do Trabalhador apropriada para

pensar-se a relação entre as vertentes no interior da Psicologia e a luta pela ocupação de posições mais privilegiadas no campo científico, ainda que nem sempre essa luta se apresente de forma explícita.

Tenho por hipótese que hoje a primeira vertente busca manter a ocupação de uma posição privilegiada no campo da Psicologia do Trabalho por meio da adoção de uma noção que procura "amalgamar" e, portanto, descaracterizar as diferenças entre esta e a segunda vertente; parece, com isso, buscar um acordo para a convivência pacífica entre ambas. A noção em questão é a de "Qualidade de Vida no Trabalho", tal como vem sendo tomada no Brasil atualmente, no bojo do discurso dos "Programas de Qualidade"¹². Ela recupera o viés humanista na Psicologia e toma como objeto aspectos da saúde a partir de uma leitura individualizante (não considerando a possibilidade de os contextos de trabalho jogarem papel no sofrimento dos trabalhadores): o que se denominou, já na década de 20 do século passado, nos EUA, a "saúde mental ocupacional" e que norteava uma prática assistencial e pontual. Hoje, muitas práticas têm sido adotadas sob essa rubrica: ginástica laboral, alimentação balanceada, etc. como práticas das políticas de recursos humanos, segurança e medicina do trabalho nas organizações empresariais. Nessa perspectiva, saúde/saúde mental têm importância, mas apenas como "recurso" necessário à garantia de continuidade da produção (Prilleltensky, 1994), e o enfoque recai na maior adaptação do trabalhador ao trabalho, por meio, inclusive, da mudança do estilo de vida. Isso difere radicalmente da perspectiva adotada pela Saúde do Trabalhador. Entendo que tal busca de acordo se dá em função do crescimento recente do campo Saúde e Trabalho nos meios sindicais, nos serviços de saúde pública e na academia.

Isso tudo expressa a ocorrência da mudança na conformação do campo e o privilégio de ter-se, quase como um discurso único no interior da Psicologia, o de recursos humanos, que se revigora e deve reconhecer a presença do enfoque crítico, mas, parece-me, busca, pela noção Qualidade de Vida no Trabalho, amenizar as diferenças.

12 Importante referir que o termo "qualidade de vida no trabalho" foi, ao lado do termo "democracia industrial", utilizado para nominar os programas adotados nos países do norte europeu, na década de 70, designando uma série de iniciativas de mudança organizacional, o que é distinto da compreensão forjada atualmente no Brasil, pois aquela focalizava, como não saudáveis as condições/organização do trabalho (Orstmann, 1984).

Reflexo a esse respeito está presente em Lacaz (2000), que procede a uma leitura crítica da noção de Qualidade de Vida no Trabalho.

Notas finais

Ao tomar o olhar da Psicologia Social e da Saúde do Trabalhador, a Psicologia incorpora leituras teóricas que possibilitam empreender olhares sobre os fenômenos de trabalho e de organizações e construir objetos que tematizam os problemas sociais e humanos no trabalho, de modo a garantir a escrituração do que Oddone e cols. (1981) denominaram de uma "Psicologia não escrita".

Referências

BERTOLLI-FILHO, C. (1993). **Medicina e Trabalho**: as "ciências do comportamento" na década de 40. Revista de História, n. 127/128, p. 3751, ago-dez/92 a jun-jul/93.

BORGES, L.H.; MOULIN, M.G.; ARAÚJO, M. D. (Orgs.). (2001). **Organização do trabalho e saúde**: múltiplas dimensões. Vitória: Edufes.

BOURDIEU, P. (Coord.). (1999). **A miséria do mundo**. Petrópolis: Vozes.

BOURDIEU, P. (1980). **Le sens pratique**. Paris: Les Éditions de Minuit.

BOURDIEU, P. (1983). **O campo científico**. In: BOURDIEU, P. Pierre Bourdieu: sociologia. São Paulo: crítica. (organizador: Renato Ortiz).

BRAVERMAN, H. (1981). **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar Editores.

CARELLI, A. (1975). **O serviço de ensino e seleção profissional da estrada de ferro** Sorocabana e seu papel na introdução e desenvolvimento da psicologia aplicada ao trabalho no Brasil. Boletim de Psicologia, v. 26, n. 69, p. 111-114.

ELIAS, N. (1994). **A sociedade dos indivíduos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores (organização de Michael Schroter).

FLEURY, A. C. C.; VARGAS, N. (1983). **Aspectos conceituais**. In: FLEURY,

A. C. C.; VARGAS, N. (Orgs.). **Organização do trabalho**. São Paulo: Atlas.

FONSECA, T. M. G. (2000). **Genêro, subjetividade e trabalho**. Petrópolis: Vozes.

FORRESTER, V. (1997). **O horror econômico**. São Paulo: EdUNESP.

FRIEDMANN, G. (1983). **O trabalho em migalhas**. São Paulo: Perspectiva.

GARCÍA, J. C. (1989). **A categoria trabalho na medicina**. In: NUNES, D. (Org.). Juan Carlos García: pensamento social em América Latina. São Paulo: Cortez.

GORZ, A. (1980). **Crítica da divisão do trabalho**. São Paulo: Martins Fontes.

JACQUES, M. G.; CODO, W. (Orgs.). (2002). **Saúde mental & trabalho** – leituras. Petrópolis: Vozes.

JAHODA, M. (1982). **Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico**. Madrid: Morata S. A.

LACAZ, F. A. C. (2000). **Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença**. Ciência & Saúde Coletiva, V. 5, n. 1, P. 151-161.

LACAZ, F. A. C. (1996). **Saúde do Trabalhador: um estudo sobre as formas discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical**. 1996. 435 f. Tese (Doutorado em Medicina Preventiva e Social) – Faculdade de Ciências Médicas, Unicamp, Campinas.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. (1987). **Processo de produção e saúde de trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec.

LINHART, R. (1980). **Greve na fábrica L'tablí**. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

MALVEZZI, S. (1981). **A avaliação no processo decisório.** Educação e Avaliação, São Paulo, n. 2, março.

MALVEZZI, S. (1983). **A psicologia do trabalho e seu papel nas organizações modernas.** In: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA, 13., 1983, Ribeirão Preto. Anais. Ribeirão Preto: Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto, p. 495-515.

MALVEZZI, S. (1995). **A psicometria está superada.** Jornal do CRP-06, ano 15, n. 92, p. 3-5..

MELLO, S. L. (1988). **Trabalho e sobrevivência:** mulheres no campo e na periferia. São Paulo: Ática.

MENEZES, A. e Cols. (1999). **O problema do desemprego:** como ele trazido até o serviço de Aconselhamento Psicológico do Instituto de Psicologia da USP. São Paulo, Relatório de Estágio apresentado na Universidade de São Paulo, 11 p.

MERLO, A. R. C. (1999). **A informática no Brasil:** prazer e sofrimento no trabalho. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

ODDONE, I. E Cols. (1986). **Ambiente de Trabalho:** a luta dos trabalhadores pela saúde. São Paulo: Hucitec.

ODDONE, I.; RE, A.; BRIANTE, G. (1981). **Redécouvrir l'expérience ouvrière.** Paris, Éditions Sociales.

ORSTMANN, O. (1984). **Mudar o trabalho:** as experiências, os métodos, as condições de experimentação social. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

PRILLELTENSKY, I. (1994). **Aspectos políticos e éticos da psicologia organizacional.** In: PRILLELTENSKY, I. The moral and politics of psychological discourse and the status quo. Tradução de Fábio de Oliveira. Nova York: State University of New York Press.

RODRIGUES, A. M. (1992). **Lugar e imagem da mulher na indústria**. In: OLIVEIRA A.C.; BRUSCHINI, C. (Orgs.). Uma questão de gênero. Rio de Janeiro/São Paulo: Rosa dos Tempos/Fundação Carlos Chagas.

RODRIGUES, A. M. (1978). **Operário, Operária**. São Paulo: Símbolo.

RODRIGUES, A. M. (1988). **Processo produtivo e divisão do trabalho entre supervisores de uma empresa automobilística**. Revista de Administração de Empresas. v. 28, n. 3, p. 5-14.

RODRIGUES, A. M. (1989). **Práticas e representações de pequenos funcionários públicos em São Paulo**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 4, n. 11, p. 85-103.

RODRIGUES, A. M. (1991). **Padrões afetivos na empresa familiar**. Revista de Administração de Empresas. V. 31, n. 4, p. 35-48.

SATO, L.; ESTEVES, E. (2002). **Autogestão – possibilidades e ambiguidades de um processo organizativo peculiar**. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores/Agência de Desenvolvimento Solidário.

SATO, L. (1991). **O psicólogo e a saúde do trabalhador na área sindical**. In: CAMPOS, F. C. B. (Org.). Psicologia e Saúde: repensando práticas. São Paulo: Hucitec.

SATO, L. (1996). **As implicações do conhecimento prático para a vigilância em saúde do trabalhador**. Cadernos de Saúde Pública, v. 12, n. 4, p. 489-495.

SCHMIDT, M. L. S.; SATO, L. (2001). **Atendimento clínico e desemprego: uma experiência de integração**. Trabalho apresentado no VIII Colóquio de Sociologia Clínica e Psicossociologia. Belo Horizonte, 2 a 6 de julho de 2001.

SELIGMANN-SILVA, E. (1994). **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: EdUFRJ/Cortez.

SHARTLE, C. L. (1950). **Industrial Psychology**. Annual Review, I

SILVA-FILHO, J.; JARDIM, S. (1997). **A dana o do trabalho**: organiza o do trabalho e sofrimento ps quico. Rio de Janeiro: Te Cora Editora.

SPINK, P. (1996). **Organiza o como fen meno psicossocial**: notas para uma redefini o da psicologia do trabalho. Psicologia & Sociedade, v. 8, n. 1, p. 15-25, jan/jul.

TAYLOR, F. W. (1982). **Princ pios de administra o cient fica**. 7. ed. S o Paulo: Atlas,

TITTONI, J. (1994). **Subjetividade e trabalho**: a experi ncia no trabalho e sua express o na vida do trabalhador fora da f brica. Porto Alegre: Ortiz.

WEIL, S. (1996). **A condi o oper ria e outros estudos sobre a opres- s o**. S o Paulo: Paz e Terra.

**Mesa – O trabalho do
profissional psicólogo:
construindo uma posição
crítica**

Vanessa Andrade de Barros¹³

O tema desta mesa é o trabalho do profissional psicólogo, construindo uma posição crítica. Trata-se de tema polêmico, que produz muitas interrogações. Participei recentemente, na Universidade Federal de Minas Gerais, da Segunda Jornada Franco-Luso de Ergologia; a primeira aconteceu há dois anos em Maputo, e agora nós recebemos essa segunda aqui no Brasil, em Belo Horizonte. Foi um momento muito interessante, porque a ergologia é um campo disciplinar que congrega profissionais das mais diferentes áreas, todos envolvidos em estudos, pesquisas e intervenções no campo do trabalho, e havia muitos psicólogos entre esses estudiosos. O evento foi organizado em torno de conferências, apresentação/discussão de experiências e grupos de trabalho interdisciplinares, e em todas essas atividades a participação de psicólogos foi maciça. Tal fato demonstra que temos nos preocupado efetivamente com as questões do trabalho real; que temos buscado aprofundar nossos conhecimentos e nos envolver em discussões que ampliam o foco sobre o trabalho, e de uma forma interdisciplinar, que é uma forma interessante, rica, que devolve ao trabalho sua complexidade. É a partir dessa perspectiva que elaborei minha fala nesta mesa, no sentido da construção de um posicionamento crítico do psicólogo do trabalho.

Recentemente, publicamos um artigo – Carlos Eduardo Carrusca Vieira, eu e Francisco Lima –, cujo título, provocador, é: *"Uma abordagem da Psicologia do trabalho na presença do trabalho"*¹⁴, decorrente da dissertação de mestrado de Carlos Eduardo Vieira, sob minha orientação e co-orientada por Francisco Lima, ergonomista, professor do Departamen-

13 Psicóloga, mestre em Administração e doutora em Sociologia. Realiza pesquisas na área de Psicologia do Trabalho com ênfase na relação trabalho, subjetividade e política. Professora da Universidade Federal de Minas Gerais, desenvolve projetos relacionados ao trabalho e sua função política. Atua em Psicologia do Trabalho, Psicologia Jurídica, Psicologia Política, Psicossociologia e Sociologia Clínica.

14 *Psicologia em Revista JCR*, v. 13, p. 155-167, 2007.

mento de Engenharia de Produção da UFMG. Nesse artigo discutimos fundamentos e proposições frequentemente utilizados como ponto de partida para a compreensão dos fenômenos ligados ao trabalho que o colocam (o trabalho) como mero apêndice, como algo que pode ser prescindido nas análises.

A partir dos conceitos de trabalho prescrito e trabalho real, dos marcos teóricos metodológicos da Ergonomia, Ergologia e da Psicologia materialista, apontamos as implicações problemáticas de tais perspectivas que desconhecem o ponto de vista do trabalho e apresentamos a abordagem da Clínica do Trabalho, para a qual a experiência do trabalho real, o saber fazer dos trabalhadores configura-se como categoria central na compreensão da subjetividade, do desenvolvimento dos sujeitos e dos processos de saúde e adoecimento.

Relatamos também, no artigo, a experiência do projeto de pesquisa e extensão Conexões de Saberes sobre o Trabalho¹⁵, realizado na perspectiva metodológica das comunidades científicas ampliadas de Ivar Oddone¹⁶ e do Dispositivo Dinâmico a Três Polos, de Yves Schwartz¹⁷, que trazem importantes contribuições para a Psicologia do Trabalho.

Ontem a professora Leny Sato, em sua conferência, fez referência a Ivar Oddone. De fato, temos muito o que aprender com esse pesquisador, especialmente no que se refere à sua proposta de mudar os protagonistas da Psicologia do Trabalho, trazendo a participação efetiva dos trabalhadores, por meio da comunidade científica ampliada. Aprendermos a mudar a maneira de fazer a Psicologia do Trabalho, ideia desenvolvida igualmente por Yves Clot, para quem "a comunidade científica deveria deixar ao trabalhador a possibilidade de ele mesmo afetar e controlar a Psicologia do Trabalho mediante formas de cooperação entre eles, como a coanálise do trabalho"¹⁸, proposta por Yves Schwartz, criador da Ergo-

15 CUNHA, Daisy Moreira (Org.). *Trabalho: minas de saberes e valores*. 1. ed. Belo Horizonte: Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, 2007.

16 ODDONE, Ivar; RE, Alessandra; BRIANTI, Gianni. *Red couvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail?* Paris: Sociales, 1981.

17 Entrevista: Yves Schwartz. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 4, n. 2, p. 457-466, 2006.

18 Entrevista Yves Clot. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 9, n. 2, p. 99-107, 2006.

logia. Para tal, o Dispositivo Dinâmico a Três Polos constitui instrumento metodológico essencial, no qual o primeiro polo – aquele dos saberes conceituais das disciplinas; o segundo polo, aquele dos saberes investidos no exercício do trabalho e na experiência; e o terceiro polo significa uma postura ética e epistemológica presente nos projetos em comum, que acordam entre si os dois outros polos. Assim, tanto as “Comunidades Científicas Ampliadas” quanto o “Dispositivo Dinâmico a Três Polos” implicam a participação direta dos trabalhadores, e todos os sujeitos envolvidos tornam-se coautores do conhecimento produzido, portadores de saberes específicos na busca da compreensão da complexidade do trabalho real (CUNHA, 2007).

No caso do projeto Conexões de Saberes sobre o Trabalho, foi uma experiência muito interessante: durante dois anos, reunimo-nos mensalmente, psicólogos, médicos do trabalho, ergonomistas, educadores, alunos de graduação e de pós-graduação, trabalhadores de base do setor mineral, sindicalistas do setor de mineração e técnicos da Escola Sindical 7 de Outubro (BH), discutindo as questões relativas ao trabalho nas minas, tentando construir o ponto de vista do trabalho. A grande riqueza dessa experiência foi que não tínhamos nada a priori já construído, não tínhamos categorias de análise predefinidas e todo o planejamento do trabalho foi feito conjuntamente e, conforme dizíamos, em tempo real, assim como a metodologia, construída a partir das experiências de cada um e do desenvolvimento do projeto. Foi muito produtivo e importante para nossa formação/transformação; não existiam ali especialistas que sabiam disso ou daquilo; existiam saberes em diálogo e nessa perspectiva do ponto de vista do trabalho – saberes em diálogo; os saberes do trabalho concreto, da experiência concreta do trabalho e os saberes acadêmicos, sem hierarquia a separá-los. Uma construção conjunta que mostra a importância de partir sempre do ponto de vista do trabalho e não do de sua prescrição.

Gostaria então de chamar a atenção para a importância de uma discussão interdisciplinar sobre a atividade de trabalho, sobre o ponto de vista do trabalho, e nessa discussão a Ergonomia e a Ergologia ocupam papel central, pois nos ensinam que existe uma distância ineliminável entre trabalho prescrito e trabalho real, e nesse sentido desconstrói a crença de que o trabalhador pode vir a ser mero executante de um rol de protocolos e prescrições. Essa é uma perspectiva que lamentavelmente ainda prepon-

derante em muitos trabalhos de Psicologia, como se ao trabalhador fosse devido simplesmente executar normas e procedimentos predefinidos, sem levar em consideração o seu conhecimento acumulado, o trabalho real e as "infidelidades do meio", como nos ensina Y. Schwartz.

Nesse sentido é importante a crítica aos métodos e pontos de partida de abordagens que se revelam herdeiras da suposição de que não há nada a ser examinado no fazer do trabalhador, pois este, reduzido a mero executante, é considerado incapaz de pensar o que faz. A descrição de uma função não equivale aquilo que realmente é feito pelo trabalhador, aliás, a Ergonomia tem sistematicamente demonstrado a necessidade de balizar a análise do trabalho na premissa dessa distância entre um conjunto de prescrições e aquilo que se faz, localizado no real da atividade do trabalho, ou seja, é necessário levar em conta que 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. 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 e isso diz respeito a todo trabalhador, incluindo nós, psicólogos. Nosso modo operativo é o desenrolar de nossa atividade, como trabalhadores que somos, fundam-se, sobretudo, no reconhecimento dos problemas das variabilidades e contradições que surgem no trabalho real e que raramente são conhecidos ou analisados por aqueles que compõem a organização e os procedimentos técnicos do trabalho.

Ao prescindirmos da análise das situações e da organização real do trabalho, só conseguiremos entender os problemas que aparecem como decorrentes das dificuldades pessoais ou das relações interpessoais, e esse é um grande e grave problema. Essa visão conduz frequentemente culpabilização do trabalhador, sendo comum atribuir "preguiça", a "má vontade" ou "personalidade" das pessoas a razão pela qual "as coisas dão errado" (VIEIRA, 2006).

Sem negar a importância de considerarmos as características individuais, é necessário pensarmos também de que forma as exigências, condições e problemas concretos do trabalho se relacionam com "o modo de ser" de cada um, ou seja, ao negligenciar os paradoxos introduzidos

pela organização do trabalho, corremos o risco de equivocá-los ao detectar os reais problemas ou mesmo não detectá-los e nos deixar seduzir por causas apenas aparentes.

Na verdade a culpabilização, a responsabilização do trabalhador pelas dificuldades e pelos obstáculos ainda continua sendo uma prática frequente. "O trabalhador que preguioso", "o trabalhador que não quer trabalhar", "o trabalhador que não quer aprender" são argumentos recorrentes. De fato, o trabalho tem exigências de que muitas vezes o trabalhador não dispõe, ou até mesmo não conhece. Ao não considerar o trabalho real e as exigências que esse trabalho demanda ao trabalhador colocamos na armadilha de dizer que o trabalhador que não tem o saber fazer, que não foi preparado, que não teve uma boa formação, que não se preparou adequadamente, etc. As análises são centralizadas no indivíduo desprezando a riqueza presente naquilo que o ser humano faz e nas situações que enfrenta cotidianamente.

Cumprido alertar, no entanto, que, ao contrário do que imaginam gestores e organizadores, a distância entre a prescrição e o trabalho real não decorre de imperfeições do planejamento e do projeto organizacional, como se tudo se resolvesse por meio de um aperfeiçoamento contínuo das regras, o que nos aproximaria cada vez mais de um mundo perfeitamente determinado e determinista, obediente aos nossos desejos e dominado por nossos conhecimentos. A distância entre o prescrito e o real é uma determinação ontológica existencial, em que se colocam o imprevisto, a novidade das situações, e se exige a criatividade humana e da vida em geral. A esse respeito temos um depoimento interessante de um trabalhador participante de uma cooperativa que produz utensílios de alumínio, no Rio Grande do Sul. Referindo-se às dificuldades do funcionamento da cooperativa, dos problemas da concorrência, do mercado, da qualidade, ele diz: "Cada dia é diferente do outro, não é a mesma coisa; não adianta falarmos 'vamos fazer assim, assim e assim' porque quando chegamos lá é tudo diferente; parece que cada dia surge um problema novo, o problema não para de acontecer". O que ele diz é que o real escapa, o real transborda, e essa é uma expressão cara a Yves Schwartz – o real transborda, não tem como ser contido. Assim, nossa formação tem que ser no sentido de compreender e dar conta desse dia diferente do outro, a que este trabalhador se referiu. A cada dia nos deparamos com uma situação diferente, com uma demanda diferente, com problemas

diferentes, com dificuldades de que vamos dando conta do jeito que podemos. Foi perguntado para esse trabalhador: o que isso – dar conta do jeito que se pode? Esta uma pergunta importante a ser feita pelo psicólogo do trabalho. Ao responder, ele falou sobre a importância da experiência e foi um depoimento belíssimo, que eu não saberia reproduzir. Falou da importância de uma herança que o trabalhador carrega em si; uma herança que foi passada para ele por outros trabalhadores e que mobilizada do jeito de cada um nos momentos de dificuldade, de desafios; sem nomear, ele estava falando de gênero de atividade, de estilo de atividade; ele estava falando da dinâmica da atividade. Trouxe-nos um conhecimento prático de como, no real, que conseguimos descobrir e construir novas formas de trabalhar e de desenvolvimento humano. Assim, compreender o trabalho real significa ver de perto o trabalho e fazer do trabalhador coautor das análises, tirando-o da posição de informante que ocupa nas pesquisas tradicionais.

O trabalho, como bem o sabemos, fator de saúde, e se ele não vai bem, se o trabalhador não está bem, preciso procurar saber o que acontece nele que não está promovendo essa saúde; descobrir como funciona nesse trabalho o poder de agir do trabalhador. Essa outra concepção importante para pensarmos a relação trabalho e saúde. Muitas vezes o poder de agir do trabalhador amputado pela organização do trabalho; sua atividade está impedida e, sem prestarmos atenção ao trabalho real, nossa tendência novamente culpabilizar o trabalhador, dizendo que ele não tem interesse, que está “desmotivado”. Na verdade, ele tem interesse, mas está impedido de agir tal qual ele poderia ou gostaria, isto é, o real do trabalho está sendo comprometido. A esse respeito vou relatar um depoimento muito interessante de uma costureira, recolhido por uma equipe de ergonomistas, psicólogos do trabalho e administradores durante intervenção realizada em uma indústria de confecção. Essa costureira trabalhava em uma espécie de cubículo, extremamente abafado, quente, cheio de poeira do tecido e onde estavam várias outras costureiras trabalhando em máquinas de corte e costura. Foi pedido a ela para falar sobre o trabalho que ali realizava, ao que ela respondeu, indignada, apontando uma peça que acabara de costurar: “Olha aqui a merda que eles me obrigam a fazer”. Surpreendendo toda a equipe, que esperava ouvir reivindicações relativas a mudanças no ambiente físico, diminuindo a insalubridade do local, ela explica que era uma costureira profissional, experiente,

que sempre trabalhou bem, com qualidade e naquele lugar ela era obrigada a fazer exclusivamente costuras laterais, e costuras laterais com muita rapidez, sem acabamento; não precisava nem cortar, nem arrematar a costura daquela peça. Era "passar na máquina e jogar para o lado, passar na máquina e jogar para o lado". Todo seu saber fazer, seu desejo de fazer bem feito era impedido pela organização do trabalho, pelas exigências de produtividade, pelas metas, e isto ela estava adoecendo. Ela relatou que já não suportava mais, que em sua casa todos reclamavam de sua irritação, seu mau humor, suas dores de todo tipo. Em uma análise mais superficial poderíamos pensar que essa mulher mal-humorada, que não gosta de trabalhar, que não sabe cumprir metas e provavelmente seria demitida em algum momento. Caberia aqui a intervenção do psicólogo do trabalho no sentido de compreender a situação e seus impactos na subjetividade dos trabalhadores, propondo mudanças na organização do trabalho – e não nos trabalhadores – que pudessem levar à recuperação do poder de agir e assim preservar a saúde no trabalho, que voltaria a ser fonte de desenvolvimento humano.

Yves Schwartz tem uma frase que traduz, em minha opinião, o que seria um posicionamento crítico. Ele diz o seguinte: "preciso ir ver de perto como cada um não apenas se submete, "mas vive e tenta recriar sua situação de trabalho". Se não se faz esse esforço, então se interpreta, se julga e se diagnostica no lugar das próprias pessoas, e isso não produz resultados positivos. Ou, ainda, nas palavras de Canguilhem¹⁹, "necessário "compreender o trabalho para transformá-lo". Ver de perto com detalhes, com lupa, para que possamos propor intervenções, transformações, e não também, como psicólogos, nos transformarmos.

Finalizando, a construção de um posicionamento crítico do psicólogo passa, em minha opinião, por uma crítica em relação às prescrições, por uma desconstrução do poder prescritivo e pela compreensão do trabalho real e do real do trabalho (Clot), sempre a partir do saber dos trabalhadores, aliados pela Psicologia ao centro da cena, na mesma posição que os analistas e autores.

19 CANGUILHEM, Meio e normas do homem no trabalho. Pro-Posições, v. 12, 2000.

Referências

CANGUILHEM, G. **Meio e normas do homem no trabalho**. Pro-Posições, v. 12, 2000.

CLOT, Y. Entrevista. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 9, n. 2, p. 99-107, 2006.

CUNHA, D. M. (Org.). **Trabalho: minas de saberes e valores**. 1. ed. Belo Horizonte: Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, 2007.

ODDONE, I.; RE, A.; BRIANTI, G. **Red couvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail?** Paris: Sociales, 1981.

SCHWARTZ, Y. **Entrevista**. Trabalho, Educação e Saúde, v. 4, n. 2, p. 457-466, 2006.

VIEIRA, C. E. C.; BARROS, V. A.; LIMA, F. P. A. Uma abordagem da psicologia do trabalho na presença do trabalho. **Psicologia em Revista JCR**, v. 13, p. 155-167, 2007.

VIEIRA, C. E. C. **Desautorização, paradoxo e conflito**: a saúde mental dos vigilantes bancários. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Minas Gerais, 2006.

Marcus Vinícius de Oliveira²⁰

Minha participação nesta mesa certamente se justifica naquela condição de "comunidade científica ampliada", para usar o termo que a professora Vanessa introduziu. Sendo alguém que já fez incursões pelo mundo da Psicologia e da Saúde Mental relacionada ao trabalho, inclusive com algumas experiências de pesquisa nessa área, definitivamente sou alguém da luta antimanicomial, da reforma psiquiátrica, e foi a que construiu o principal da minha atividade. Mas estou aqui nesta mesa, creio, representando uma militância política no processo organizativo dos psicólogos brasileiros, em torno do projeto, hoje bastante difundido, que tem sido conhecido como "compromisso social da Psicologia". Esse projeto teve como seu locus de formulação e desenvolvimento principal o Sistema Conselhos de Psicologia. Então, com muito orgulho, nas últimas duas décadas investi boas energias nesse projeto.

Creio que desde 1986 até 2007, quando nos afastamos da direção do Conselho Federal de Psicologia, nesses 21 anos, em 17 deles eu estive presente na sua direção política. Primeiro aqui no Conselho Regional de Minas Gerais, por dois anos, e por quinze anos, acreditem, eu estive envolvido com cargos ou participando da diretoria do Conselho Federal de Psicologia, em um projeto generoso, com um grupo grande de companheiros e que hoje se expande por esse Brasil afora. Nesse tempo trabalhamos exatamente em torno desse projeto que veio a ser conhecido como o projeto da construção do compromisso social da Psicologia brasileira.

Projeto marcado por uma intencionalidade que obviamente foi se explicitando no decorrer do processo. Intencionalidade que afirmava a necessidade de produzir uma transformação na Psicologia no nosso país, de modo a contribuir, sempre por meio do diálogo, de forma democrática, propositiva, para que ela rompesse com seu enquadramento estritamente elitista que a caracterizou no seu primeiro quarto de existência. Para

20 Psicólogo, especialista em Saúde Mental, mestre em Saúde Pública e doutor em Saúde Coletiva. Professor da Universidade Federal da Bahia, ex-conselheiro vice-presidente do Conselho Federal de Psicologia. Integra o Núcleo de Estudos pela Superação dos Manicômios da Bahia.

que ela deixasse de ser uma profissão a serviço apenas daqueles que podiam pagar os serviços dos psicólogos, e que nós pudéssemos efetivamente expandir a Psicologia na direção do diálogo, tanto do ponto de vista da academia, quanto do ponto de vista do exercício profissional, com aquelas que são as necessidades reais de nossa população.

Tal condição levou-nos certamente a incorporar um conjunto de temáticas que hoje fazem parte do cotidiano da nossa profissão. Acabamos de chegar de um congresso da Abrapso e com muita felicidade percebemos o quanto, hoje, os trabalhos de investigação da nossa Psicologia Social estão dedicados ao tema das políticas públicas. Fiquei impressionado com a quantidade de vezes que aparecia nos títulos dos trabalhos a palavra direitos humanos. E, principalmente, quantas vezes o tema oculto, obscuro, nunca tratado, das desigualdades sociais esteve ali colocado como um tema de debate já introduzido que faz parte do nosso cotidiano. Da temática racial – temática da criança e do adolescente.

Enfim, uma agenda na qual todos os psicólogos que acompanham o desenvolvimento institucional da Psicologia brasileira certamente registram com satisfação, porque o compromisso social significou uma possibilidade concreta e única de expansão das fronteiras da atuação profissional. No dia de ontem estivamos em um evento em São Paulo com os psicólogos que atuam na assistência social e, pasmem, apenas em cinco anos de existência a Lei Orgânica da Assistência Social estabeleceu, por meio do sistema de proteção social do Cras, a possibilidade de que 7.500 psicólogos estejam empregados hoje nessa política pública.

Isso é magnífico como perspectiva, demonstrando que quando nos colamos com as necessidades sociais, para atender aquilo de que a nossa população precisa, quando produzimos uma Psicologia em diálogo com a realidade, conseguimos efetivamente enfrentar esse tema, até um pouco na contramão do processo mais geral do emprego. A inserção dos psicólogos nas políticas públicas tem produzido, curiosamente, na nossa categoria, um processo de empregabilidade nunca antes visto, do ponto de vista dos volumes de psicólogos que passam a estar empregados, envolvidos nessas políticas públicas. Lembro ainda que o Sistema Único de Saúde (SUS) tem, hoje, 16 mil psicólogos empregados, ou seja, quase 10% da nossa categoria trabalha no SUS e apenas 6,3% dos estabelecimentos de saúde contam com a presença de um psicólogo. Isso quer dizer que

temos 93% dos estabelecimentos de saúde que, se ocupados por um psicólogo, certamente trariam uma curiosa condição nesse mundo anunciado do "fim do trabalho": uma volta empregabilidade por grandes empregadores, com grandes contingentes profissionais reunidos em um mesmo tipo de organização, sob regras comuns, com grande potencialidade política de interferência nas relações de trabalho.

Então, nestes últimos 20 anos nós estivemos envolvidos nesse projeto, sempre apresentando de forma democrática essas teses ao debate da categoria, buscando criar acesso participativo direto dos psicólogos por meio dos Congressos Unificados da Psicologia. Esse recurso democrático permite a condição singular, em se tratando de uma organização profissional, já que há mais de 15 anos a direção do Conselho Federal de Psicologia está dedicada a cumprir uma agenda que é deliberada, decidida, a partir das teses que são apresentadas diretamente por qualquer psicólogo em um congresso local, em um congresso regional e em um congresso nacional. E que os resultados desse processo sejam acordados como a pauta, a agenda de funcionamento desse Sistema Conselhos.

Em função disso, esse Sistema Conselhos de Psicologia vem obtendo um grande reconhecimento social, porque, efetivamente, ele introduz um debate importante, o debate que dialoga com as diversas forças da sociedade, que dialoga com o Estado. Como todos sabem, nós temos no Sistema Conselhos o Centro de Referência em Políticas Públicas e Psicologia (Crepop), que vem referenciando a atuação profissional dos psicólogos a partir de uma metodologia que vale a pena resgatar, nesta linha de pensar o processo de trabalho dos psicólogos, que convoca os psicólogos que estão no trabalho a participar de um momento público de debates sobre sua atividade. O Crepop os convida a preencher um instrumento de pesquisa on-line, mas tem também um momento presencial, no qual colhe as impressões daqueles que estão no processo de trabalho e registra essas impressões. E complementa convidando parte desses psicólogos para um grupo focal, no qual se exploram em profundidade exatamente esses aspectos relativos às condições do exercício nessas mais diversas áreas.

Hoje me parece que já são 12 áreas referenciadas de atuação dos psicólogos: aqueles que atuam com questões relacionadas a atendimento a crianças vítimas de exploração sexual, aqueles que atuam dentro do Centro de Atenção Psicossocial (Caps), na saúde do trabalhador, nos Cen-

tros de Referência de Assistência Social (Cras), enfim, são várias áreas que estão sistematizadas no site do Conselho. Mas o que é interessante é que isso foi feito pelo Sistema Conselhos em uma metodologia que é exatamente aquela de buscar resgatar o saber que a categoria está construindo, para que esse saber se torne depois um documento de referência coletiva para o compartilhamento de todos. Portanto, no âmbito desse projeto do Compromisso Social da Psicologia que deve ser compreendida a iniciativa deste seminário.

Esse projeto do compromisso social estava a dever um momento de reflexão crítica acerca do trabalho, enquanto categoria fundamental da existência humana e estruturante da sociedade, inquirindo criticamente sobre as relações da Psicologia com o mundo do trabalho.

Retomando o relato de ontem da professora Leny Sato, neste campo das relações da Psicologia do Trabalho a hegemonia da produção da Psicologia construída em torno de uma posição um tanto acrítica em relação ao tema do caráter dominado, do caráter explorado e do caráter alienado do trabalho. A Psicologia brasileira, do ponto de vista da Psicologia Organizacional do Trabalho, poucas vezes rompeu com a crítica aos processos de dominação, exploração e alienação.

Ao se imiscuir tão profundamente nos interesses relativos ao gesto da produção e da lucratividade, de uma forma bastante acrítica, esta Psicologia deixou muito a desejar do ponto de vista daquilo que efetivamente nós precisamos como recurso de análise para a intervenção nas complexas relações do trabalho da sociedade contemporânea. Ontem o Marcio Pochmann trouxe isso com ênfase. Nós precisamos trabalhar com a categoria do trabalho em uma perspectiva que possa dar resposta para alguns dos temas relacionados ao gesto, para alguns dos temas relacionados aos processos organizativos das instituições e dos estabelecimentos de produção capitalistas. O momento histórico, ao trazer de forma bastante candente o fim do emprego, a precarização do trabalho, a acentuação da violência como regra do processo produtivo capitalista, traz também de forma bem candente o tema dos impactos subjetivos ocasionados pela reestruturação produtiva, que hoje envolve todos nós e nos exige mais do que temos sido capazes de produzir no campo acadêmico e profissional da Psicologia.

Os impactos subjetivos dessas transformações operadas sobre os sujeitos produtivos, sobretudo a partir das novas tecnologias, têm sido

enormes. E, com isso, tem afetado várias esferas da vida social, dos nossos sentimentos identitários e nossas relações familiares. Podia evocar aqui o Sennet, em seu texto *A corrosão do caráter*, como uma referência para pensar acerca de como o impacto dessas transformações do mundo no trabalho na verdade interferem nas dimensões mais profundas das nossas configurações subjetivas.

Assim, penso que a Psicologia brasileira precisa aprofundar a sua reflexão acerca da categoria trabalho, de modo a nos armar para dialogar com a complexidade do momento atual. Ela precisa dar resposta a essas inquietações e ser parceira da investigação acerca do que está acontecendo com as pessoas, considerando exatamente que, em uma sociedade típica capitalista, o trabalho vem mantendo esta condição de centralidade organizativa dos vários aspectos das relações sociais. O trabalho não é apenas aquilo que se faz na produção de determinado artefato, de determinado serviço, mas o trabalho é um momento de identidade, o trabalho é um elemento que efetivamente estabelece as possibilidades das relações que as pessoas vão ter ou vão deixar de ter a partir da sua inserção, da sua inscrição neste mundo.

Então, me parece que este evento tem um papel fundamental, que é o de convocar a inteligência da Psicologia brasileira para este salto crítico, este salto reflexivo profundo, que possa, efetivamente, dotar o campo da Psicologia da compreensão acerca do fenômeno do trabalho para além dos interesses históricos já definidos em seus compromissos, como o processo de gestão do trabalho explorado, alienado e dominado. Isso implica questionar os modos como atuam esses interesses – que certamente não se sentem muito ameaçados pelo que falo ou pela existência desse evento. São os interesses historicamente organizados na investigação acadêmica e nos processos de desenvolvimento institucional do que nós temos conhecido como Psicologia Organizacional e do Trabalho, ou, na sigla do jargão dos estudantes, simplesmente POT.

Trazemos essas questões para entrar no tema mais específico do trabalho do profissional psicólogo, para recordar que, na instauração desse projeto político de reconfiguração da nossa profissão, em uma direção que pudesse ser efetivamente dialogante com as necessidades das nossas sociedades, assumindo os encargos que derivam da nossa condição de país periférico inserido perversamente no sistema econô-

mico internacional, da nossa condição continental latino-americana, tivemos como ponto de partida, em 1989, uma experiência política coletiva que foi a realização do Congresso Unificado da Psicologia (Conup). Foi a primeira vez que o Sistema Conselhos ousou chamar às bases os psicólogos, para que eles viessem dizer alguma coisa sobre suas ideias acerca do futuro desejado para a nossa profissão.

Na ocasião, esse Conup rompeu com o sistema da representação política do tipo "fomos eleitos, nós representamos", pois ele entendeu que este processo de construção de um projeto coletivo dependeria da convocação e da mobilização dos psicólogos. Se evocamos esses primórdios porque naquela ocasião nós tivemos alguns enfrentamentos muito interessante. Por um lado tratava-se de apaziguar as disputas que havia entre a Federação Nacional dos Psicólogos (Fenapsi) e o conjunto sindical e o CFP e o Sistema Conselhos. Na época os dois grupamentos eram muito belicosos – cada um de pouco pelo (pouco pelo, no caso, os psicólogos mobilizados), todo mundo briga e ninguém tem razão – então os dois conjuntos mobilizavam pouco e ainda mantinham relações conflituosas, disputando talvez o espaço e a liderança. Foi grande o esforço de fazer convergir os interesses do sistema que representa os interesses dos psicólogos, via sistema sindical representado pela Fenapsi, como uma organização de natureza sindical, com os interesses da sociedade, porque o Sistema Conselhos não representa os psicólogos e não deve representar os psicólogos.

Antes disso, o Sistema Conselhos é um órgão de defesa da sociedade, exatamente contra os eventuais abusos dos psicólogos, e não seria justo que nós convertêssemos aquilo que a sociedade organiza para se proteger da Psicologia, para ter a quem recorrer contra os abusos e os desvios da Psicologia, a favor de um dos polos, no caso de um conflito entre os interesses sociais e os dos psicólogos.

Mas naquele momento a aproximação do Sistema Conselhos com o sistema sindical não só produziu certa solução para aqueles conflitos interinstitucionais, mas também enfrentou de forma muito tranquila e destemida uma discussão fundamental, sobre o corporativismo como modo político de desenvolvimento de uma profissão. E naquele momento houve uma recusa coletiva de assumir o corporativismo como único destino. Corporativismo que não é senão aquilo que um determinado grupo profissio-

nal vai buscar dentro da sociedade, vai pleitear dentro da sociedade, como um conjunto de vantagens e privilégios em função da sua existência e de supostas especificidades dos seus modos de ser. Posição extremamente avançada e sofisticada, a recusa do corporativismo como linha de ação política colocou no lugar exatamente uma certa perspectiva de atuação corporativa – não poderia deixar de ser já que estamos falando de uma profissão – que pudesse construir os interesses deste grupo profissional aliado à luta pelo desenvolvimento dos interesses da sociedade brasileira.

De certo modo, colegas, este é um projeto vitorioso, construído coletivamente ao longo dos últimos 20 anos. Um projeto correto, um projeto que deu certo porque conseguiu, ao longo dos anos, ampliar as possibilidades da presença da Psicologia e dos psicólogos na sociedade, ao lutar pela ampliação das políticas públicas e ao colocar os psicólogos como coprotagonistas de um processo de transformações da sociedade brasileira, aliados dos interesses da maior parte da população. O nosso enfrentamento, talvez precoce, mas bastante importante, do tema do corporativismo estabeleceu uma nova linha de atuação que tem sido adotada, desde 1989 até os dias de hoje, pelo Sistema Conselhos.

Isso não significa que o Sistema Conselhos venha desconhecendo, ao longo do tempo, as problemáticas relativas às condições do psicólogo como trabalhador, pois muitas vezes nessas condições que estão envolvidos alguns elementos que fazem que esse trabalho não tenha qualidade técnica ou não seja eticamente sustentável. Mas o mais importante é saber que a defesa das condições de trabalho, afeita ao movimento sindical, deve ser desenvolvida em parceria com nossas entidades específicas.

É óbvio que interessa também ao Sistema Conselhos discutir as condições de trabalho dos psicólogos, porque disso depende a qualidade do que será oferecido à população, à sociedade. Mas ao pautar essa questão, ter a clareza de que esse processo de debate acerca das condições de trabalho dos psicólogos tem a primazia e a prerrogativa do polo mais importante, que é exatamente o conjunto sindical.

Este ano nós tivemos um congresso da Fenapsi no qual, como uma curiosidade, na contramão da conjuntura descrita ontem pelo Mrcio, o movimento sindical dos psicólogos está em crescimento, novos sindicatos estão sendo criados. Esse congresso da Fenapsi se realizou com uma par-

ticipa o das mais expressivas dos últimos tempos. Uma nova geração de psicólogos estabelece um ponto de sustentação para o futuro do nosso pensamento acerca das condições de trabalho, das nossas reivindicações acerca dos salários, enfim, de todos esses aspectos.

Então, tudo isso de certo modo curioso e singular: nós estamos em um regime de ampliação da empregabilidade dos psicólogos por meio das políticas públicas; e possivelmente nunca tivemos uma situação em que contingentes tão grandes de psicólogos estão sendo convocados, em períodos tão curtos, para ocupar espaços no sistema de prestação de serviços por meio das políticas públicas. E também na contramão da conjuntura, estou dizendo que o movimento sindical dos psicólogos curiosamente não está em descenso, não está decrescendo, mas ampliando a sua presença e os seus processos de atuação.

Essa situação nos faz pensar, com muita delicadeza, em como que nós devemos articular, neste momento, uma reflexão sobre o tema do trabalho não apenas para aqueles que trabalham em ou com a Psicologia Organizacional, mas como uma questão para a toda a Psicologia, como ciência e profissão e para todos os psicólogos. Essa é uma reflexão que responde pela nossa possibilidade de intervir, por exemplo, como um psicólogo clínico, que há de ser capaz de compreender que a categoria do trabalho não diz respeito a Psicologia Organizacional, mas que ela invade vários espaços, inclusive os dos consultório psicoterápicos, como tradução das angústias das pessoas.

Sobre isso, o nosso colega Drumond, que coordena a área estadual de Saúde do Trabalhador, em São Paulo, comentava sobre as relações entre o fazer clínico e as questões da saúde mental do trabalhador. Ele pontuava ser curioso o fato de, em uma consulta de saúde mental no Sistema Único de Saúde, raramente o cidadão que está ali fazendo a consulta, os psicólogos incluídos, perguntam para os sujeitos atendidos coisas como: Você trabalha onde? Quantas horas trabalha? Como é que sua relação com o seu trabalho? Segundo ele, muitas vezes, aquele vínculo ao intimismo subjetivista, da história do papai e da mamãe, de quem me ama, quem não me ama, se estou bem, se estou mal, impede que os psicólogos possam refletir acerca da importância, do lugar definitivo, dessa dimensão laboral, central e que ocupa a maior parte da vida das pessoas,

que o seu trabalho. Ou, no caso inverso, daqueles que hoje têm como drama central de suas existências, fonte maior dos seus sofrimentos e angústias, exatamente o fato de não estarem conseguindo ocupar suas vidas com um emprego, com um trabalho.

Então se torna necessário perceber como que estas questões invadem as relações cotidianas na escola. Como que a Psicologia Escolar, a Psicologia Educacional aborda este tema do trabalho e da condição do sujeito como trabalhador? Como que esse tema do trabalho encontra-se hoje colocado para um psicólogo que atua nessa área? Ele tem de ser capaz de pensar em todas as questões que envolvem as dinâmicas dos trabalhadores de educação. Nós sabemos – porque esta é uma categoria que o Wanderley Codo estudou profundamente, e fui assistente dele na pesquisa, coletando dados para um grande trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores da educação – que a questão do trabalho é fundamental para compreender a dinâmica da escola. O cotidiano da escola é incompreensível sem introduzir uma reflexão sobre a categoria do trabalho.

Precisamos, portanto, no âmbito da Psicologia, romper com o monopólio do tratamento da categoria do trabalho como uma "propriedade" da Psicologia Organizacional e do Trabalho, porque nesse âmbito geralmente ela se encontra subordinada, reduzida e amesquinhada em suas potencialidades. Na abordagem hegemônica do trabalho, vigente no ensino de graduação, feita pela Psicologia Organizacional, este se encontra, lamentavelmente, restringido em suas possibilidades, como um fenômeno fundamental para a existência humana, de caráter ontológico, interveniente radical no processo de produção da subjetividade das pessoas e das dinâmicas sociais mais amplas. Desse modo, creio que não se trata de promover a ruptura da Psicologia Organizacional com a Psicologia do Trabalho, mas de ampliar a leitura da categoria trabalho por parte de toda a Psicologia.

Necessariamente, nesta conjuntura contemporânea, o tema da dominação, da alienação e da exploração do trabalho é um tema que exigirá sempre de nós um posicionamento crítico. Mas preciso romper com os preconceitos, com aquela ideia comum, presente nas faculdades, de que o pessoal que faz Psicologia Organizacional é o pessoal "vendido" para o sistema. Ora, todos os outros estão fora do sistema? Não! Estamos todos inseridos no sistema capitalista, estamos todos, de alguma forma, sob a égide

dos processos de produção organizados sob o modo de produção capitalista. Este é o sistema que nos produz como sujeitos sociais, convencionando a existência de um certo tipo humano, ou seja, o "homem burguês".

O "homem burguês", não é o homem da classe burguesa, o homem da classe dominante, mas o "homem burguês", como aquele homem tornado possível sob a hegemonia política e o domínio ideológico da burguesia como classe, dos efeitos possíveis do mundo pensado como um mundo material transformado pela burguesia, conduzindo-nos à fisionomia de mundo que nós temos hoje. Não podemos ficar paralisados diante dessa temática que envolve, de fato, uma perspectiva político-política, mas também não podemos ficar subservientes a isso. Estamos todos, sim, no sistema; estamos todos, sim, operando no registro de certas relações de exploração e dominação, porque esta é a característica fundamental do capitalismo, que tem produzido dor, sofrimento, morte, destruição. Inclusive, hoje, ameaçando, colocando em risco a existência do nosso planeta em um projeto civilizatório extremamente problemático, sobre o qual todos nós devemos refletir.

Mas nós precisamos confrontar essa perspectiva pessimista desde a condição de psicólogos, que somos. Vejam que nós estamos, nesses termos, um tanto defasados em relação a outras áreas de conhecimento; como, por exemplo, em relação aos companheiros da Sociologia do Trabalho, os companheiros da Economia Política, os companheiros outros que pensam a categoria do trabalho numa perspectiva ampliada e crítica do conceito. Lamentavelmente, escasso o volume de esforços na Psicologia para extrapolar a utilização da categoria trabalho como chave analítica de análise da cultura e dos sujeitos.

Temos mantido este conceito no registro estreito, o adequado a uma estrita instrumentalização técnica, de um certo tipo de prática e de exercício profissional a serviço da gestão das organizações produtivas, sem nos interessarmos pelas condições dominadas, exploradas e alienadas do trabalho, num mundo pequeno de investigação e de atuação profissional.

Por outro lado nós precisamos trazer a perspectiva de que sendo hoje os grandes empregadores dos psicólogos o Sistema Único de Saúde, o Sistema Único de Assistência Social, então temos necessariamente que construir os processos de investigação das condições de trabalho dos psicólogos, associados às equipes multiprofissionais, nas quais atuamos. Não caberia destacarmos neste momento as condições de trabalho

dos psicólogos isolados dos demais profissionais que são parceiros na construção do cotidiano do trabalho, porque efetivamente as condições de trabalho dos psicólogos são as mesmas condições de trabalho das assistentes sociais, das enfermeiras, dos médicos e de todos aqueles que fazem parte do exercício das equipes multidisciplinares. Não temos um posto de trabalho que é do psicólogo, e não entendo a reivindicação dos colegas sobre uma especificidade do trabalho dos psicólogos.

Queria problematizar a natureza dessa especificidade, porque muitas vezes, hoje, o encontro da nossa especificidade se dá, exatamente, não por meio de um movimento que nos volta para o nosso próprio umbigo, mas o esclarecimento dessa especificidade se dá não diálogo com o outro, se dá não diálogo com aqueles que trabalham conosco nas mesmas fronteiras. Não posso autodefinir a especificidade do meu trabalho se ela não for reconhecida por aqueles que são meus parceiros no processo de organização do trabalho. Enfim, curioso que o psicólogo, um profissional que trabalhava fundamentalmente sozinho na clínica – e ainda hoje 50% dos nossos colegas exercem a psicoterapia individual, ou em grupo, que seja, mas em seus consultórios e estabelecimentos liberais, e estamos falando de algo em torno de 70 a 80 mil psicólogos que têm na atividade da psicoterapia a sua fonte principal, a sua inserção no mundo do trabalho – hoje trabalhe principalmente em equipe.

Mas é bvio que pensar a questão do trabalho para este segmento que opera no registro liberal é bastante diferente de pensar o tema do trabalho do psicólogo para aqueles que estão hoje envolvidos em processos de trabalho em que essa sua condição de especialista só faz sentido porque está integrado em outro conjunto de especialistas, numa equipe multiprofissional, na qual efetivamente só vamos poder esclarecer o que específico, o que próprio, num diálogo, como já disse, com nossos colegas, com essas outras fronteiras, com esses outros saberes, com essas outras profissões.

É bvio que não podemos ser ingênuos politicamente. Hoje o corporativismo não está morto; mas, em razão da nossa opção – a opção dos psicólogos – por construir uma organização política e expandir nossa presença na sociedade associada ao debate acerca da necessidade da expansão da cidadania de todos os brasileiros; ao nos unirmos na nossa caminhada pela expansão da nossa presença, pelo reconhecimento da nossa presença, pela empregabilidade, ele se deu no campo exatamente desse debate sobre

a ampliação da cidadania de todos os brasileiros. O corporativismo está presente; vocês estão acompanhando um momento bastante importante de debate em torno da aprovação do projeto de lei do ato médico – contra o qual o Sistema Conselhos, e o sistema sindical dos psicólogos, bem como de todas as outras profissões, sempre mantiveram uma posição bastante clara –, porque se trata exatamente de provocar, por meio de movimentos legislativos, de movimentos e lobbies junto do poder político, constrangimento nessas relações democráticas entre os saberes e as profissões.

Então, preciso estar atento a esses movimentos para também fazer frente a eles, não em uma outra luta igualmente corporativista, mas em uma luta contracorporativista, e que não sejamos ingênuos nesses aspectos, porque, efetivamente, a aprovação de uma lei nos moldes do ato médico problematiza o exercício não apenas dos psicólogos na saúde, mas problematiza o exercício de todas as profissões de saúde. Assim, são movimentos bastante distintos os que fizeram os médicos e os que fazem os psicólogos, do ponto de vista da sua busca de espaço social, da sua busca pela conquista de novas possibilidades de atuação profissional.

fundamental, portanto, que neste momento lancemos aqui um programa que permita a expansão desse debate, para atender às necessidades relativas à formação dos nossos alunos. Não podemos ter cursos de Psicologia nos quais, efetivamente, a única possibilidade de ter acesso ao conceito de trabalho seja no âmbito de uma disciplina de Psicologia Organizacional do Trabalho. Preciso que haja um debate a respeito da formação, tornando possível que questões como as que foram trazidas ontem e que atualizam este debate, como a questão da saúde do trabalhador, possam ser mais bem colocadas. Acerca da saúde do trabalhador me sinto mais vontade para falar, pois estou mais próxima de mim. A saúde do trabalhador exige um olhar sobre essa dinâmica dos processos de trabalho, que absolutamente distinto daquele que é próprio da Psicologia Organizacional.

Temas fundamentais, como os da organização das formas solidárias de produzir economia, também se distanciam da abordagem hegemônica da POT. Eles trabalham com outras necessidades, tais como as do tema da atenção aos desempregados. Durante o Banco Social de Serviços do CFP, demos um passo importante para mostrar ao Estado brasileiro que os psicólogos poderiam cumprir um papel essencial nas políticas públicas relacionadas aos desempregados. Durante dois anos de um trabalho de

voluntários psicólogos em diversas frentes, uma delas foi exatamente uma frente relativa ao acompanhamento dos trabalhadores desempregados em órgãos governamentais, aos quais esses trabalhadores se dirigem para buscar apoio e ajuda. Um campo imenso para se trabalhar esta realidade. Isto está completamente desassistido, e os desempregados que vão aos centros governamentais de organização das ofertas de trabalho precisam de uma intervenção psicológica importante para o êxito dessa política pública: a recepção, o acolhimento. Essas pessoas chegam culpabilizadas, elas acham que o problema é delas, que elas não são "empregáveis" por culpa delas. Essa ideologia social, que muitas vezes nós temos colaborado para difundir por meio da nossa Psicologia do "torne-se empregável", "invista em si mesmo", "o problema é todo seu, se você não tem uma ocupação, o problema é todo seu".

Essa é uma aceitação dessas regras perversas do jogo, que nos conduziu à crise econômica da qual nós estamos agora tentando nos reabilitar. Para romper com elas preciso que existam pessoas que, ao acolher esses trabalhadores desempregados, digam claramente para eles que isso faz parte da perversidade desses sistemas e que sua condição não é uma condição humilhada, ofendida, porque ele tem um desvalor, uma menos-valia que deriva da sua culpa pessoal. Preciso que tenhamos outro repertório para enfrentar essas questões.

É importante que hoje isso não esteja colocado como mera disputa ideológica, de quais os que são os esquerdas, quais os que são direitas, que são anticapitalistas ou que são mais capitalistas, quer dizer, para além dessas condições – e o para além dessa condição é exatamente a afirmação das transformações do mundo do trabalho, a reestruturação produtiva, o neoliberalismo, a crise econômica, as novas tecnologias. Tudo isso trouxe um embaralhamento do saber, e esse campo está a exigir que a categoria trabalho não seja manejada de modo tão restrito, tão reduzido e tão enfiado como ela tem sido até agora por parte do que é hegemônico na produção da Psicologia.

Ainda ontem a professora Leny resgatava a ideia de que nós já temos uma Psicologia Crítica do Trabalho que está sendo gestada, produzida, e já há algum acúmulo nesse sentido. Talvez, professora Leny, nós já tenhamos uma Psicologia Crítica do Trabalho "em si"; talvez o grande movimento que precisamos produzir agora seja para que essa Psicologia Crítica do Trabalho tor-

ne-se uma Psicologia Crítica do Trabalho "para si". Que ela se auto-organize sobre essa perspectiva e que ela compreenda que, mais do que um setor acadêmico, mais do que um setor de investigação de docência ou de atuaçãoes profissionais, ela pode se constituir uma chave fundamental para que qualquer psicólogo, independentemente da sua atuação profissional, entenda em que mundo ele está vivendo e, especificamente, o que fazer parte de um país periférico, que não viveu a dinâmica da sociedade salarial e que, efetivamente, tem todas as características singulares de organização da reprodução da vida das pessoas.

Os brasileiros, diferentemente do preconceito destilado por alguns setores dominantes, não são preguiçosos, trabalham demais; muito trabalhador, o nosso povo pobre, que se vira de uma maneira fantástica e às vezes penso que não sabemos nada sobre isso. De como que o nosso povo pobre se vira. Aquilo que para nós parece ser o "se virar", só, na verdade, processos muito complexos, culturais, sociais, de estruturação da sobrevivência sempre com muito trabalho e parca remuneração. Seria preciso conhecer mais profundamente essas dinâmicas profundas do trabalho, que extrapolam os modelos que são tratados na academia. É necessário oferecer a possibilidade aos psicólogos de terem ferramentas para saber em que mundo eles estão vivendo, para que eles possam ser úteis nos processos de tradução, de interpretação e de fornecimento de apoio, suporte, recursos, para que essa sociedade na qual vivemos possa ser uma sociedade mais justa, mais democrática, mais igualitária.

**Mesa – Saúde do trabalhador:
dignidade e qualidade de vida
no mundo do trabalho**

Wanderley Codo²¹

A discussão nesse encontro e com essas pessoas tem um doce sabor de estar em casa. Estar em casa com muita gente com quem sinto que trabalhei, que conheço desde que eu estava no interior da minha mãe, meus irmãos de certa maneira, irmãos nas preocupações, nas angústias, na forma de pensar e compreender o mundo, *tantos hermanos que no los puedo contar*.

Minha idade já me permite a benesse de recordar. Logo depois do doutorado fui trabalhar, como voluntário, claro, no Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisa de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (Diesat). Enquanto eu estava trabalhando ali, com a Edith Seligman, e outros cujos nomes não recordo agora, sob a direção de Herval Pina Ribeiro e Francisco Lacaz, Edith já tinha escrito o seu livro, chamado *Desgaste Mental no Trabalho Dominado*, pioneiro no Brasil sobre saúde mental e trabalho e responsável por introduzir o pensamento de Dejours no Brasil. Herval e Lacaz, meus colegas, são pesquisadores e pensadores a quem o Brasil deve muito pela atuação em saúde e trabalho, Edith abriu para todos nós a porta da discussão em saúde mental e trabalho. Leny Sato era uma aluna de segundo ano de Psicologia, quietinha como não poderia imaginar quem a conhecesse agora, algo assustada com a briga de foice em que se transformava cada reunião. E nós brigamos como loucos. Brigamos porque não sabemos do que estamos falando, era uma área extremamente precária. Iniciando, mais um território de militância do que conhecimento científico acumulado.

Estava lá conosco e é bom lembrar de Leny Sato que, quando estava no segundo ano de Psicologia, começou a fazer um estágio no Diesat, mais alguns colegas cujo nome não recordo, todos nós ali para começar a discutir saúde mental e trabalho.

Minha tese de doutorado foi feita em 1981 e eu não achei o trabalho como categoria fundante, como construtor de entidade, de perso-

21 Doutor em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Atualmente professor titular da Universidade de Brasília. Atua com ênfase nas áreas de Psicologia do Trabalho e Organizacional.

nalidade, de saúde mental, ou seja, como categoria psicológica. Eu não o encontrei isso em 1981 e hoje ouvimos as pessoas falarem com total naturalidade que o trabalho, sim, uma categoria fundante na Psicologia. E eu reclamava em 1981 que isso não existia dentro da Psicologia.

Pouco depois de 1981 eu fiz um primeiro projeto sobre saúde mental e trabalho. E gastei a maior parte do papel tentando explicar que poderia haver alguma relação entre saúde mental e trabalho. Porque, apesar de os trabalhos terem acontecido na década de 50, não se considerava que o trabalho fosse passível de provocar problemas de saúde mental. E hoje, também, com total naturalidade se discute o trabalho como um dos grandes promotores de saúde mental ou capaz de ser agente psicológico na doença mental. Isso ocorreu em muito pouco tempo.

Um terceiro detalhe, se daqui a dez anos o sistema Conselhos for falar de novo sobre a história do trabalho no Brasil, deve lembrar que talvez o Wanderley Codo tenha sido um dos primeiros laboratórios de Psicologia do Trabalho no Brasil. E hoje tem laboratório de Psicologia do Trabalho por tudo quanto é canto.

Eu tenho 58 anos, comecei essa brincadeira aos 30. Eu estou falando de vinte, trinta anos. Estou falando de muito pouco tempo, com uma evolução brutal com relação à questão do trabalho, compreensão que nós temos do trabalho, capacidade de intervenção, inclusive de fazer dinheiro com Psicologia do Trabalho. O laboratório de Psicologia do Trabalho nunca fez um tipo de propaganda, de marketing, de acesso. E nós sempre recebemos demanda das empresas públicas, sempre recebemos demanda dos sindicatos, das corporações e das instituições que estudam e trabalham com saúde. E inclusive temos no portfólio algumas demandas de empresas privadas.

Se hoje há uma demanda menor da empresa privada, há um território enorme para ser discutido, do seguro de trabalho, e para se ganhar dinheiro com isso.

O estudo *Educação, carinho e trabalho*, que foi feito com a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, foi orçado em trezentos e poucos mil reais por um ano e deu emprego para dez, quinze trabalhadores, inclusive Marcos Vinícius, por exemplo, que foi um dos pesquisadores que trabalhou nesse estudo, trabalhando em uma investigação sobre Psicologia do Trabalho remunerado. Já fizemos muita coisa, e olhem do lado para ver a confirmação dessa importância.

Estamos crescendo muito, as pessoas no curso de Psicologia estão começando a enfrentar a questão que a Lúcia estava colocando. Quer dizer, afinal não só do "pinto" do pai sobrevive o sofrimento humano, não só da sexualidade, não só da família, etc., mas o trabalho também promotor do sofrimento humano, promotor do prazer humano, da saúde mental.

Em primeiro lugar, não podemos reclamar muito da vida. Segundo ponto, nós precisamos parar também de reclamar da vida alheia. Ficamos, muitos de nós, nos queixando da vida alheia, pobrezinho do trabalhador, pobrezinho do trabalhador, pobrezinho do trabalhador, etc.

Então nós não podemos atuar dentro da empresa porque a empresa explora trabalho, isso é uma visão tacanha da luta de classes, isso é uma visão mesquinha da luta de classes, achar, por exemplo, que o que serve ao trabalhador não serve ao capital e o que serve ao capital não serve ao trabalhador. Não é uma postura crítica, é uma postura leninista. É claro que a Psicologia do Trabalho vem da esquerda e é claro que a esquerda se contaminou com o leninismo durante todo esse tempo, construindo um abismo artificial entre dois territórios.

A área de saúde mental do trabalho é tipicamente uma área que atende aos interesses do trabalhador, que melhora sim a qualidade de vida do trabalho, que melhora o prazer no trabalho e também atende aos interesses do capital, porque o capital está nos procurando para trabalhar porque está precisando de condições. O que está acontecendo com o trabalho contemporâneo? O trabalho contemporâneo é um trabalho de serviços, um trabalho que exige maior decisão, maior envolvimento afetivo. Vínculo do trabalhador com o seu trabalho e capacidade de decisão são as duas grandes exigências do trabalho contemporâneo, e eles dependem da saúde mental, aliás, dependem de saúde mental no trabalho.

E ainda encontramos gente, que está militando junto comigo nesse processo, que diz "pobrezinho, nós não podemos atuar na situação do trabalho", "pobrezinho do trabalhador", etc. Um discurso, um livro inteiro que começa dizendo na primeira página que o trabalhador é um coitadinho, e que depois de quinhentas páginas conclui solenemente que o trabalhador é um coitadinho, e não tem nenhuma contribuição em relação a isso.

Eu tenho algumas implicações, uma delas com a palavra crítica. Destaco dois sentidos da palavra crítica: um deles é um novo olhar, um olhar diferente para ver o que ninguém viu como aqueles olhares que já

foram desenvolvidos. Nesse sentido a palavra crítica tem um conteúdo importante, que é o invento dos conselhos, que está em Psicologia Crítica do Trabalho. Se é isso que a típica Psicologia Crítica do Trabalho quer dizer, então a verdade, porque nós estamos falando de outra dimensão, que ninguém viu. Mas existe também certo conteúdo negativo, existe certo conteúdo de espírito de porco. Nesse sentido, eu gostaria mais de chamar essa nossa Psicologia, que eu me orgulho de fazer, de pertencer e de discutir com um monte de gente, de Psicologia Positiva do Trabalho.

Se o Augusto Comte não tivesse estragado a palavra positiva, porque nós não podemos falar em positivo sem trazer o fantasma do positivismo. E estamos cansados de saber das limitações do positivismo para compreender qualquer coisa. Não dá para ficar fazendo uma Psicologia negativa, isso que eu quero dizer. E nós não podemos situar a Psicologia Crítica a uma Psicologia negativa, a Psicologia que importa em uma desconstrução e não importa em uma reconstrução, esse é um ponto importante.

Ainda antes de entrar especificamente em saúde mental e trabalho, trago uma divergência que eu tenho aqui com a Lúvia, uma divergência gostosa, nos divertimos muito com ela. A Psicologia das Organizações é uma ciência aplicada, uma ciência que busca os achados em Psicologia que podem ser utilizados na organização, que estuda como uma organização pode se dimensionar em um determinado modo, em um determinado modo de ser psicológico, quer dizer, como que as organizações criam e reproduzem Psicologia, isso é uma ciência aplicada.

Psicologia no trabalho não é uma ciência aplicada, é uma ciência básica, que tem outro objeto, o objeto da Psicologia do Trabalho. Isso é uma Psicologia do Trabalho do mesmo jeito que Piaget chamava de Psicologia do desenvolvimento, do mesmo jeito que se chama algumas vezes a psicanálise de a Psicologia da Sexualidade. No sentido de como o desenvolvimento humano ajuda a compreender o ser humano, como que a sexualidade ajuda a compreender a sexualidade, como que a infância ajuda a compreender o ser humano. Nesse sentido que se faz Psicologia do Trabalho. Particularmente essa Psicologia do Trabalho, que todo mundo aqui faz, no sentido de como o trabalho auxilia a compreender o ser humano, constrói a identidade, constrói a saúde mental, a doença mental, constrói a personalidade, etc.

Nos avançamos muito, por exemplo, nos últimos anos em como o trabalho constrói a identidade. Temos muita produção, o trabalho da Lúcia sobre significado do trabalho, por exemplo, é uma excelente contribuição. Nos avançamos menos em como o trabalho constrói a personalidade, porque é mais difícil. Avançamos muito em como o trabalho constrói a afetividade, a emocionalidade e daí por diante, temos muitas boas contribuições nesse sentido.

Então nós estamos falando de dois objetos. Nesse sentido a organização pode ser vista como uma variável dependente de um estudo de Psicologia do Trabalho, assim como 'talqualmente', para lembrar do Odorico Paraguai, o trabalho também dá vida uma variável dependente se você quiser fazer Psicologia das Organizações, nenhum drama, nenhum problema, nós não vamos brigar por causa disso. Nós vamos brigar se ficar tentando traçar relações com objetos diferentes e botar no mesmo saco. São dois objetos, a Psicologia do Trabalho tem um objeto, a Psicologia das Organizações tem outro objeto. E são objetos diferentes. Objetos diferentes não podem constituir a mesma relação. Porque o que define uma relação é o seu próprio objeto.

Psicologia do Trabalho é uma relação básica, mas nem por isso uma relação estratossférica. Ela é passível de aplicação. Isso é verdade com a psicanálise, com qualquer boa teoria psicológica.

A Psicologia das Organizações não tem uma teoria desenvolvida, vocês notaram? Não tem, não precisa ter e não quer ter. Porque é uma Psicologia aplicada, exclusivamente aplicada. Ela vai pegar o conceito de liderança e o de comunicação e aplicar dentro das organizações. A Psicologia do trabalho tem uma teoria e essa teoria, e como diz o jargão, já velho conhecido do Kurt Lewin. Nada mais prático do que uma boa teoria; e a nossa teoria, hoje, permite a intervenção na clínica, na Psicologia da escola e da educação, também dentro das organizações.

Para falar das três grandes áreas da Psicologia, onde quer que você esteja há um ser humano, e onde quer que haja um ser humano, ou ele é produto do trabalho ou produtor de trabalho, ou produto e produtor de trabalho ao mesmo tempo. Portanto é dessa Psicologia que nós estamos falando.

Agora tratarei um pouquinho sobre saúde mental e trabalho. Os estudos com enfermeiras, com pessoas que trabalham em creche, com professores, com educadores nos revelaram o seguinte: o trabalho de

cuidado um trabalho que implica uma armadilha. Ele ao mesmo tempo o vínculo afetivo e a medicação com relação ao trabalho. Ele uma espécie de vínculo afetivo que não se fecha o tempo inteiro necessário, o tempo inteiro não fecha, o tempo inteiro necessário, o tempo inteiro não fecha. O circuito afetivo nunca se completa, "em que eu e você", "eu e meu aluno", "eu e meu paciente".

Eu preciso desse vínculo para poder trabalhar, mas eu não posso contar com ele, o paciente morre, o aluno vai embora, o ano termina e nunca esse vínculo se completa. Essa impossibilidade de fechar o circuito afetivo provoca sofrimento. Ela se transforma em dor, não a dor da anatomia, se transforma em histeria, acaba acontecendo um aumento importante de histeria entre o pessoal de profissionais da área de saúde, da educação, entre pessoal de cuidado, de maneira geral, o trabalho de cuidado implica aumento de histeria.

Ora, qual que era a explicação do Freud para histeria? Eu desejo, mas não posso, eu desejo, mas não posso, eu desejo, mas não posso, essa energia afetiva deslocada para o objeto que não consegue se realizar volta para mim sobre a forma de dor. Exatamente a mesma coisa que acontece com os nossos trabalhadores em educação e trabalhadores de saúde. Nós estamos falando da mesma dinâmica. E a sexualidade? A sexualidade também uma forma de expressão dessa impossibilidade afetiva, ou seja, a sexualidade para a histeria sintoma, e o trabalho para a histeria o que determina o processo. Isso era verdade na época do Freud.

Em um dos primeiros casos de cura de histeria por hipnose, a menina tinha fama de ser excelente mãe, mas não conseguia alimentar o filho, e era porque tinha gente atrapalhando o trabalho dela. A sogra foi lá e ficou perturbando a mãe e o que Freud fez por hipnose foi eliminar o papel da sogra. Ela pode continuar amamentando e os sintomas histéricos foram desaparecendo. O que acontece aqui, em primeiro lugar, a etiologia da histeria mudou pela intervenção da Psicologia do Trabalho. Nós temos um capítulo do livro que eu organizei junto com a Graça Jaques, Histeria, uma doença profissional. Em segundo lugar se inverteu toda a relação entre causa e efeito, na medida em que você introduziu o trabalho como um dos fatores etiológicos importantes no processo.

Não estamos dizendo que o único, estamos dizendo que um dos fatores etiológicos importantes, e com isso se tem uma capacida-

de de interven o no sofrimento humano, onde quer que ele esteja, se ele aparece no seu consult rio, nas ONGs, nas din micas de grupos. Na situa o de trabalho, onde quer que seja, voc tem armas importantes para trabalhar com a quest o da histeria, porque voc compreende mais o processo hist rico a partir das rela es de trabalho, disso que n s estamos falando quando falamos que o trabalho uma categoria estruturante. Quando falamos que uma categoria fundante do ser humano, uma categoria de an lise.

Isso aconteceu quando Freud introduziu a sexualidade na determina o do processo sa de e doen a. Voltou-se toda a concep o, toda vis o de Psicologia, porque outra categoria de an lise fundante foi inaugurada e p de se perceber o potencial heur stico que ela tem e o potencial de interven o que ela tem.

Isso que est acontecendo com o trabalho, o trabalho est sendo uma nova categoria. H pouco tempo, volto a dizer, h aproximadamente trinta anos, o trabalho tem sido uma categoria recuperada como fundante do ser humano e, portanto, como explica o necess ria para qualquer fen meno psicol gico. Por isso n s vamos ter de rever a etiologia, estamos revendo etiologias com os nossos estudos. A etiologia da doen a mental, com isso n s estamos reintroduzindo um territ rio importante na constela o de coisas que s o importantes para a forma o do ser humano, assim como a inf ncia, a sexualidade, a educa o, a fam lia, e com isso n s temos um ganho a mais. N o apenas melhoramos a teoria psicol gica, n o apenas melhoramos a capacidade de interven o do psic logo e afins, mas tamb m reintroduzimos a humanidade no estudo do ser humano.

Antes do trabalho a Psicologia era um estudo do animal, era uma ci ncia que estudava o animal do homem, as necessidades, os desejos, as vontades, etc. Sab amos muito sobre sexualidade que qualquer gato de rua faz e faz melhor que n s. E n o sab amos nada sobre o trabalho, que o que constitui o ser humano e o que nos diferencia do gato de rua, agora estamos com muito mais perto da vida real. Estamos construindo efetivamente uma Psicologia do Trabalho que sabe que o ser humano se constr i pelo trabalho. N s estamos fazendo isso, n s vamos continuar fazendo isso e muito divertido fazer isso.

Álvaro Roberto Crespo Merlo²²

Concordo com algumas afirmações da palestra anterior de Márcio Pochmann, mas, com outras, eu não concordo absolutamente, principalmente porque estamos em contato direto com pacientes/trabalhadores, no Serviço de Medicina Ocupacional/Ambulatório de Doenças do Trabalho do Hospital de Clínicas de Porto Alegre. Este é um serviço com muito fluxo de pacientes, com uma Residência em Medicina do Trabalho e com uma disciplina de graduação de Medicina ("Saúde do Trabalhador"), uma das poucas, no currículo dos cursos de Medicina do Brasil, em que estudantes de Medicina têm contato com doenças do trabalho. E os relatos que os pacientes nos trazem falam de uma realidade muito diferente. A professora Maria da Graça Jacques acompanhou-nos e chegamos a fazer alguns estudos em conjunto. E os relatos dos pacientes não falam exatamente desse mundo ideal que os economistas, os sociólogos do trabalho e os administradores enxergam.

Na minha maneira de ver, o mundo do trabalho que está colocado hoje é um mundo que tem uma tendência transformadora. Eu o vejo mais como uma tendência. É um mundo muito disperso. É necessário indicar de onde estamos falando. Estamos falando de Minas Gerais, estamos falando de Singapura, estamos falando de Porto Alegre, estamos falando do interior do Rio Grande do Sul, enfim, dos vários lugares que existem. De que tipo de trabalho estamos falando? É importante especificar, porque, senão, se fala de uma forma genérica e se fala apenas a partir de estudos.

Richard Sennett (1999), por exemplo, é um pesquisador muito interessante. Ele trouxe uma discussão nova, uma discussão importante. Pessoas como ele falam de um mundo de trabalho que eles enxergam. Ele está falando do trabalho nos Estados Unidos da América e do acompanhamento que ele fez durante muitos anos, das comparações que ele fez.

22 Márcio do Trabalho, doutor em Sociologia pela Université Paris 7, docente da Faculdade de Medicina, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e do Programa de Pós-Graduação em Epidemiologia, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, e professor médico-assistente do Ambulatório de Doenças do Trabalho/Serviço de Medicina Ocupacional, do Hospital de Clínicas de Porto Alegre.

Os franceses estão falando do trabalho da França, por exemplo, nesse livro *A banalização da injustiça social* (DEJOURS, 2001). Estão falando de um país onde o mercado informal é quase inexistente, e apenas agora as pessoas começam a ser expostas a situações de injustiça, qual elas não estavam habituadas.

Já a realidade brasileira está completamente inserida em condições de vida e de trabalho do tipo terceiro-mundista, com as nossas características próprias. Isso aqui não é a Tailândia. A nossa história não é a história da Ásia, uma história que tem um certo mercado formal, mas tem um enorme mercado informal, o "bico", enfim, como o queremos chamar, mas que é crônico, que faz parte da verdadeira estrutura econômica deste país. Há pessoas que passam a vida inteira sem nunca ter uma carteira de trabalho assinada. Então, o trabalhador que consegue entrar no mercado de trabalho, que consegue ir para o mercado de trabalho formal, tem uma tendência muito maior a fazer qualquer coisa, a submeter-se a quaisquer condições de trabalho. A tendência brasileira nesse processo chamei de modelo "Frankenstein", porque não vamos encontrar muito no mundo do trabalho. E os nossos trabalhadores/pacientes do Hospital de Clínicas de Porto Alegre estão lá para nos dizer que o que se vê nas realidades brasileiras é uma mistura de modelos de gestão e condições de trabalho antigas, com novos modelos ditos "flexíveis", nos quais, um belo dia, chega um consultor e diz que agora vai ter Kan-ban. Ele dá uma palestra aos trabalhadores. Mas, o que mudou nesse mundo do trabalho quando entrou o Kan-ban? O que mudou quando entrou o "*just-in-time*"? O que mudou quando uma empresa obteve uma nova ISO? No caso de uma indústria de tecelagem da região metropolitana de Porto Alegre, as mulheres que sabiam trabalhar desde muitos anos nas máquinas de fazer fio foram obrigadas a levantar e baixar o braço do mesmo jeito. E, daí em diante, elas começaram a se lesionar. A partir disso, elas começaram a ter problemas de saúde, lesões osteomusculares, etc. Então, isso é uma mistura. Eu inventei essa conceitualização, o modelo "Frankenstein", porque é uma atividade reestruturada, que convive, também, com o cronômetro taylorista, com condições de trabalho insalubres e perigosas, ainda não resolvidas na periferia capitalista, mas que foram resolvidas em muitos países da Europa, dos Estados Unidos, do Japão. E, então, "desembarca" um Programa de Qualidade Total, uma "Caixinha de Sugestões" ou qualquer outra novidade dessas.

Eu vou mostrar algumas fotografias. Não sei se vocês já viram esse tipo de imagem. Esse aqui é um trabalhador, e se vocês prestarem bem atenção, esse trabalhador tem uma linha escura junto da gengiva. O nome Linha de Burton e isso interessa também para a área da saúde mental. Isso intoxica o por chumbo, intoxica o brutal por chumbo e ainda muito comum encontrarmos na nossa realidade. Lá no Hospital de Clínicas de Porto Alegre temos trinta pessoas na fila para fazer a quelação, para usar EDTA, que é uma substância para tentar retirar o chumbo do sangue, para, a partir daí, tentar retirar o chumbo que está depositado em outros órgãos, como os ossos. A intoxicação por chumbo pode levar a dano neurológico, a perda de cognição. Se vocês falarem para um médico europeu que tem uma Linha de Burton aqui, ele é capaz de pegar um avião na mesma hora e vir correndo, porque ele não vive isso há uns 50 anos.

Isso é uma das coisas que em Medicina os alunos gostam de ver, pois é um sinal patognomônico. O sinal patognomônico é o que indica apenas uma patologia. Basta a presença do sinal para estabelecer o diagnóstico (neste caso poderia ser, também, uma intoxicação por bismuto, mas isso não se encontra na realidade brasileira). A Linha de Burton, na prática, é um sinal patognomônico de intoxicação por chumbo. Como possível que no Brasil ainda se tenha Linhas de Burton? Era para ter acabado em 1915 ou 1920, mas ainda encontramos. Ele era trabalhador em uma fábrica de baterias de Gravata, na periferia de Porto Alegre, uma cidade importante, uma cidade onde está instalada a General Motors. O trabalhador tinha uma doença da época da Revolução Industrial, do século XIX na Europa. Esse paciente tinha 43 anos. Ele baixou para fazer a quelação. Isso tem de ser feito por via intravenosa, no soro, com o paciente internado. Ele teve uma encefalopatia, parada respiratória, foi para a UTI, ficou três dias ali e morreu. E ele tinha 43 anos! Ele morreu em um domingo às seis da manhã. Quando eu conto essa história, eu ainda fico muito emocionado, pois os nossos pacientes costumam sofrer muito, mas eles não costumam morrer. Então, quando algum morre, ficamos muito chocados, isso é uma coisa impensável! Esse é o mundo do trabalho real. Esse é o mundo onde as pessoas estão colocadas. Vamos abrir as portas, abriremos as janelas e olharmos.

Neste slide eu fiz uma brincadeira com a música do Chico Buarque, *Bye Bye Brasil* (No Tabaré/o som que nem os Bee Gees/dancei com uma

dona infeliz/que tem um tufão nos quadris/mas a liga o estômago no fim/tem um japonês atrás de mim...). Quando mostro essa frase hoje em dia, as pessoas já nem sabem mais, a geração antiga que conhece essa música. O Chico dizia que na Amazônia, nos anos 70, os japoneses estavam chegando para pegar Carajás (extraído de minério de ferro). Então, tinha sempre um japonês atrás de alguém. E hoje é a mesma coisa, esse "japonês" pode ser de qualquer origem, qualquer cor. O consultor. A ligação de que hoje necessitam as empresas se adaptar a um modelo que foi construído em outro lugar. Para poder vender, para poder se colocar no mercado de forma competitiva.

Eu vou, ainda, chamar a atenção para dois aspectos que, para mim, são importantes nessa temática. Um é o aumento da intensificação do trabalho e o outro é a individualização das avaliações de produtividade. Esses novos métodos trabalham muito com essas duas referências e isso acaba sendo muito complicado para a saúde mental das pessoas. Isto é, hoje, a principal fonte do sofrimento psicológico, que não são as patologias provocadas pelo trabalho, que se originam, essencialmente, na organização propriamente dita do trabalho. As agressões à saúde mental provocadas pelas organizações do trabalho não costumam provocar surtos psicológicos. Aquele exemplo que a professora Graça comentou aqui do filme *"Os Tempos Modernos"*, felizmente, não acontece frequentemente no mundo real.

A minha abordagem parte do ponto de vista da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 1992; MERLO, 2002), para a qual o trabalho pode provocar enorme sofrimento, que pode levar, eventualmente, a patologias físicas ou psicológicas, como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER). As LER estão muito ligadas ao que é chamado de cerceamento na atividade de trabalho. Isso ocorre porque o trabalhador tem o seu trabalho predefinido, controlado e cerceado, o que vai impedir que ele possa adaptar esse trabalho a si mesmo, ter um espaço entre o prescrito e o real. O trabalho é sempre o encontro de uma história singular com uma organização de trabalho que é predefinida, que é predeterminada. Nós, por exemplo, escolhemos uma boa parte da nossa história. Nós escolhemos a nossa profissão, mas a grande maioria dos trabalhadores, os trabalhadores do calçado, cujo exemplo dei anteriormente, não. São, em geral, mulheres que vêm do meio rural e que vão trabalhar porque nessa indústria

o irmão delas já foi antes, porque a tia foi antes. Elas não têm nenhuma escolha. Então, vai ser essa história singular, que é uma história rural, que vai se encontrar com uma organização do trabalho, com uma esteira de produção, com uma velocidade absurdamente excessiva, na qual a pessoa tem de fazer execução e onde ela não pode pensar no seu trabalho. O resultado disso vai ser muito variável de pessoa para pessoa, mas, em geral, é um resultado complicado e danoso. O sofrimento psicológico costuma estar nesse espaço do infrapatológico, quer dizer, ele não tem um diagnóstico, ele não tem uma classificação, ele não está colocado como uma patologia, ele é invisível. E esse é o grande problema, essa é a grande agressão, que na maior parte das vezes, passa invisível. Ela passa como se nada fosse, ela passa como fazendo parte do trabalho.

Vou chamar a atenção de vocês para um conceito que a Psicodinâmica do Trabalho usa, que foi produzido por Hannah Arendt. Ela foi uma filósofa alemã que migrou para os Estados Unidos em 1939. Ela construiu o conceito de banalidade do mal na última página do livro *Eichmann em Jerusalém* (ARENDT, 1999). Ela foi enviada para fazer o acompanhamento e a cobertura de imprensa do julgamento de Adolf Eichmann, que era um tenente-coronel da SS que organizou a logística para o extermínio de judeus, ciganos, testemunhas de Jeová, entre outros, na Europa, durante a Segunda Guerra Mundial. Ele foi responsabilizado por oito mil mortes e meio de assassinatos. Ele era a pessoa que ia de passo a passo para planejar as prisões, o fluxo dos trens, etc. Ele passou despercebido no final da guerra. Seu nome foi lembrado apenas nos julgamentos de Nuremberg, em 1946, quando uma das testemunhas, com a intenção de reduzir sua responsabilidade, disse: "Não, mas tem um indivíduo pior que nós, essa pessoa se chama Adolf Eichmann". A partir daí ele começou a ser identificado. Ele tinha escapado para a Argentina e, em 1960, os israelenses o localizaram. Um sobrevivente de campo de concentração, que estava caminhando em uma rua no centro de Buenos Aires, o viu caminhando no meio da outra calçada. Ele contatou a embaixada israelense e, após um tempo, os israelenses o sequestraram e o levaram para julgar em Jerusalém. Nesse momento as pessoas ficam diante de alguém que elas consideravam um monstro. Mas o que elas encontram é uma pessoa banal, um cara comum, um bom pai de família. Não era ninguém especial. Então, Hannah Arendt, vai tentar explicar esse paradoxo, construindo o conceito

de banalidade do mal²³. Ela vai dizer que, na verdade, não existem tantos psicopatas assim para fazer o "trabalho sujo", que tinha de ser feito, por exemplo, durante a Segunda Guerra Mundial. Da mesma maneira, não existem tantos psicopatas que possam fazer os "trabalhos sujos" que têm de ser feitos hoje. Esse conceito vai ser reapropriado por Christophe Dejours no livro *A banalização do da injustiça social*, para tentar compreender as relações atuais nos ambientes de trabalho. Assim, para esse autor, vive-se hoje um processo de banalização do mal dentro dos ambientes do trabalho, onde se criam exigências novas e se perdem os antigos laços de solidariedade.

Podemos indicar dois exemplos da banalização do mal no trabalho atual: o caso da montadora Renault e o da France Télécom. A Renault tem um centro de pesquisa em Guyancourt, na periferia de Paris, chamado de Technocentre, que é o sonho de trabalho para 11.500 trabalhadores ou... um pesadelo. Esse centro foi criado por uma pessoa que nasceu no Brasil, em Porto Velho, Carlos Ghosn. Ele é de origem libanesa e a família acabou voltando para o Líbano. Ele fez sua formação na cole Polytechnique, em Paris, que é a grande escola de Engenharia. Criaram um ambiente de trabalho cheio de iluminação, parece que estão na praia. Tudo alta tecnologia. Eles projetam neste local tudo que será feito nas montadoras da Renault pelo mundo, inclusive nas linhas de montagem, na configuração da robótica, etc. Tudo feito aqui, por esses trabalhadores e depois levado para outros lugares. Algo de última geração. Trabalhadores cheios de canetinhas, mangas de camisa, jovens criando. O problema é que o Carlos Ghosn exagerou na dose e alguns trabalhadores começaram a ir para as janelas do Technocentre e se jogar no meio do público. Suicidaram-se cinco engenheiros, porque eles não suportaram a pressão da produtividade. Foram cinco suicídios reconhecidos pela previdência francesa (*Caisse Primaire d'Assurance Maladie*), como doenças provocadas pelo trabalho, como suicídios provocados pelo trabalho. E pelo próprio presidente da Renault em entrevista à imprensa. Isso causou um grande escândalo e quase que o Carlos perdeu o emprego.

23 Hanna Arendt tem como referência, sem o citar, o trabalho monumental de Raul Hilberg, sobre o extermínio dos judeus na Europa, este sim, o grande historiador do Holocausto (HILBERG, 2006).

Temos, ainda, a história da France T I com, que o escândalo atual na França. Nesse caso, foram muito mais pessoas que se suicidaram. Houve 32 suicídios e vários aconteceram no próprio local de trabalho. Uma pessoa se jogou na calçada, em frente ao prédio em que trabalhava. Há uma cena terrível de uma mulher que se joga na rua, os colegas de trabalho descem e a mulher, ainda viva, fica na calçada agonizando, entre eles. As pessoas assistem quilo durante um bom tempo, até que a mulher morre. Há um outro que se esfaqueia durante uma reunião de trabalho. Essa empresa foi privatizada em 2004 e virou um pandemônio, com 60.000 funcionários estivesse e que, portanto, não podiam ser demitidos. Fiz um dossiê em 166 páginas, na qual peguei todas as notícias que saíram no jornal *Libération* sobre essa questão e as traduzi para os meus alunos. Se vocês tiverem interesse, eu posso enviar a todos, basta me solicitar por e-mail (merlo@ufrgs.br). É muito interessante ver como a coisa vai evoluindo a ponto de, nesse momento, a empresa ter reconhecido esses suicídios como relacionados ao trabalho. É uma discussão que, aparentemente, no Brasil não existe. Mas que deve estar acontecendo, deve estar escondida, deve estar invisível.

Há um vídeo sobre o trabalho em frigorífico de frangos, um trabalho que vem sendo feito pelo Ministério do Trabalho para embasar as regressivas da Previdência Social (o vídeo foi exibido). Está sendo usada uma combinação de métodos de pesquisa. Estamos usando grupos com base na Psicodinâmica do Trabalho, o professor Cláudio Hutz (PPGP-UFRGS) usou a Escala Fatorial de Neuroticismo e, também, tem uma parte em que está sendo usada a ergonomia. Não é um estudo que vai redundar em uma dissertação, em uma tese, tem um objetivo absolutamente prático. Está sendo feito entre a Delegacia Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, o Programa de Psicologia Social e Institucional da UFRGS e o Programa de Psicologia da UFRGS.

A exibição do vídeo apenas para mostrar a situação do trabalho dessas pessoas, só para vermos um pouco o que é o trabalho real. Essa empresa vende frangos, por exemplo, para a Arbia Saudita. A linha de montagem tem de ser voltada para Meca e todo o trabalho dessas pessoas tem de ser manual, não pode ter trabalho mecânico. É uma atividade sem nenhum espaço de tempo, sem nenhum "poro". Tudo é feito a dez graus de temperatura, em uma grande câmara frigorífica. Eles ficam oito horas

por dia neste tipo de atividade. O espaço entre um posto de trabalho e o outro é de 42 centímetros, quando a legislação diz que tem de ser de 60. Há alguns relatos, que, infelizmente, eu não vou ter tempo de apresentar, nos quais esses trabalhadores contam coisas terríveis do trabalho. Esses relatos foram recolhidos pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Alimentação de Montenegro (RS). São centenas de relatos de trabalho, que mostram uma enorme pressão para produtividade, em que trabalhadores têm de fazer 16 frangos em um minuto; algo enlouquecedor!

Estamos fazendo, também, outros estudos sobre as consequências da implantação dos processos virtuais na Justiça Federal (e-proc), que não teremos tempo de apresentar aqui, mas que mostram um panorama semelhante. Um panorama de um mundo do trabalho que está se transformando. É fundamental que possamos voltar nossos olhos, nossas pesquisas, para compreender esse mundo e as suas repercussões sobre a saúde, pois, se não o fizermos, ninguém virá aqui para desvendá-lo para nós. É importante que possamos criar as nossas próprias referências e respostas, levando em consideração, evidentemente, o que vem sendo produzido por pesquisadores de fora do país, mas com o nosso próprio olhar. As realidades são muito diferentes de país para país e, muitas vezes, até mesmo, de empresa para empresa, para que possamos nos utilizar apenas de referências genéricas para explicar o que está acontecendo no mundo do trabalho no Brasil. Vários pesquisadores brasileiros, dentro da Psicologia e fora dela, têm partido dessa constatação, para os estudos que vêm realizando, e estamos começando a ver novas produções de conhecimento, que têm uma referência nas realidades concretas do trabalho brasileiras.

Para finalizar, gostaria de dizer que trago um olhar externo à Psicologia. Vejo a Psicologia a partir de fora, apesar do meu contato, já há mais de 10 anos, com o Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, que tem um contato muito intenso. Mas mesmo assim eu ainda olho "de fora". Os psicólogos do trabalho em uma empresa têm uma situação que é semelhante aos outros técnicos, como o engenheiro de segurança, o técnico de segurança, o médico do trabalho, quer dizer, são todos assalariados da empresa, com uma série de constrangimentos, se podemos usar a palavra, com limitações. Mas isso varia muito de empresa para empresa. Não é o "fim do mundo" trabalhar dentro de uma empresa privada. Muitas empre-

sas privadas, por exemplo, trazem políticas de saúde no trabalho “de fora”, que, muitas vezes, são políticas melhores que as praticadas aqui no Brasil, que não estão interessadas que seus trabalhadores fiquem se afastando, por exemplo, por Lesões por Esforços Repetitivos, porque isso significaria contratar e treinar outra pessoa. Então, existe uma variabilidade muito grande entre as empresas. Tudo que mexe com o ritmo da produção é complicado, tudo visto como custo. A situação do médico do trabalho é a mesma. O trabalhador precisa ter equipamento de proteção individual para não ficar surdo. “Ah! Mas o custo!” “Quanto que isso vai dar de custo?” “Não sei, vamos ter de calcular.” E o técnico tem de enfrentar uma luta interna; tem de haver uma disputa interna na empresa para justificar aquilo ali como benefício. A situação do psicólogo é a mesma. Há empresas que são autoridades, que têm chefes de recursos humanos que são assediadores morais e organizacionais, e há outras empresas que não são assim, onde existe um bom espaço de trabalho. Certamente vocês todos conhecem exemplos dos dois tipos, talvez até melhor do que eu. Esse vídeo sobre o trabalho em uma indústria de frango, que eu mostrei para vocês, foi feito pela fiscalização do Ministério do Trabalho, por um psicólogo. Um primeiro psicólogo trabalhando na fiscalização, tanto quanto eu sei, no Brasil, e que foi lotado em uma cidade do Rio Grande do Sul, que se chama Uruguaiana. Ele conseguiu ir para Porto Alegre e está começando a introduzir essa discussão sobre saúde mental no trabalho, dentro do Ministério do Trabalho, que nunca tinha sido feita. É importante ter a Psicologia no Ministério do Trabalho. Os concursos hoje estão abertos para todas as categorias, não existe mais a restrição que havia anteriormente. Hoje, qualquer profissional de nível superior pode fazer o concurso. É um concurso difícil, são milhares de pessoas que fazem, mas é um espaço importante, porque, atualmente, fiscalização dos ambientes de trabalho, praticamente, não leva em consideração os aspectos relacionados à saúde mental do trabalho. É só quem pode trazer isso são os psicólogos. Os psiquiatras têm outro tipo de formação e outro olhar. São pessoas interessantes, pessoas com quem devemos trabalhar, evidentemente, mas que têm uma outra abordagem, têm outra visão. Uma visão que tenta identificar patologias e colocar um CID. A Psicologia tem outra abordagem e uma contribuição, nessa discussão, que é muito importante. A Psicologia, com algumas exceções, ainda não teve condições de ocupar

determinados espaços, que ela poderia ocupar. Ela tem uma discussão para trazer, que se não for ela a trazer, ninguém o far.

Existem, ainda, alguns aspectos que eu gostaria de trazer. O primeiro de que o Estado brasileiro tem de estar mais presente. Às vezes, quando fazemos essa discussão, parece que estamos falando de uma abstração, que estamos em Marte, que estamos em algum outro lugar. Temos um Estado no Brasil, hoje, que construiu alianças que são identificadas com os trabalhadores. Então, há uma responsabilidade desse Estado, que não devemos esquecer nessa discussão. O protagonista importante que é o Estado. E ele tem de cumprir o seu papel. Quando estamos nos tempos do regime militar, no meio da ditadura, a crítica omissa do Estado era sempre colocada. Hoje se discutem essas questões de saúde e trabalho como se Estado não tivesse nada a ver com isso. E, no entanto, o Estado tem uma enorme responsabilidade, um enorme poder sobre as condições dos ambientes de trabalho. Da mesma forma, com referência às centrais sindicais. No Brasil vivemos uma situação muito complicada. Na França as pessoas foram para a rua devido à epidemia de suicídios na France Trócaire, com o apoio de todas as centrais sindicais. E pararam os suicídios. As centrais sindicais "compraram a briga", se unificaram e fizeram passeatas e caminhadas na rua para enfrentar isso. Aqui no Brasil as centrais sumiram e os trabalhadores estão sozinhos. Eles estão avulsos, eles estão expostos, tendo de resolver seus problemas por sua própria conta e risco. Aqueles trabalhadores da indústria do frango, que eu relatei anteriormente, felizmente têm um sindicato que os combatia. Mas aquelas centrais sindicais que se criaram a partir dos anos 80, onde estão elas hoje? Qual o enfrentamento que elas estão fazendo hoje? Onde foram parar os discursos dos anos 60 e 70 do século XX, que lembravam da enorme dívida social ante as condições de vida e trabalho da classe trabalhadora deste país? Não me parece que essa dívida tenha sido paga. O trabalhador, do ponto de vista da sua saúde, está completamente avulso, está completamente vulnerável. E ele adoece. Ele adoece e morre. Isso que acontece, se se perdem os laços de solidariedade.

Referências

ARENDT, H. **Eichmann em Jerusalém**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed ampl. São Paulo: Cortez-Obor, 1992.

_____. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

HILBERG, R. **La destruction des juifs** d'Europe. Ed. Gallimard, 2006, 2400p.

MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do trabalho. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. **Saúde mental e trabalho**: leituras. Petrópolis: Vozes, 2002. p.130-142.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

Maria da Graça Corrêa Jacques²⁴

O tema proposto suscita a reflexão sobre o campo da saúde do trabalhador nas suas relações com a Psicologia como ciência e profissão. Sugere o debate sobre o lugar que os conhecimentos e o instrumental da Psicologia se inscrevem e sobre as questões éticas envolvidas.

Início esta exposição com duas recentes reportagens divulgadas na mídia. A primeira, do portal Terra, do dia 6/10/2009, que noticiava a pressão para a demissão de um executivo da France Telecom, já que no prazo de um ano e meio ocorreram 24 suicídios e 13 tentativas de suicídio de funcionários da empresa com a justificativa de excessiva pressão no ambiente de trabalho²⁵.

A segunda, do jornal diário porto-alegrense *Zero Hora*, que informa os resultados de uma pesquisa realizada a pedido da Federação dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino Privado. Segundo tal pesquisa, 22% dos 1.680 profissionais já entrevistados tomam algum tipo de tranquilizante para lecionar, índice que corresponde, segundo estudos psiquiátricos, a aproximadamente o dobro do consumido pela população em geral. Outros 20% usam antidepressivos e 17% consomem estimulantes²⁶.

Tais índices não são destoantes do cenário identificado pela pesquisa realizada pelo Laboratório de Psicologia do Trabalho da Universidade de Brasília, que identificou, entre professores da rede pública de todo o Brasil, alta prevalência da Síndrome de burn-out e de alcoolismo²⁷.

24 Psicóloga, professora da UFRGS nos Cursos de Especialização da Ergonomia, Medicina do Trabalho e Psicologia Social e Institucional.

Exposição apresentada no Seminário Nacional Psicologia Crítica do Trabalho na Sociedade Contemporânea, Belo Horizonte, 7 de novembro de 2009, com base no artigo 'O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia', da mesma autora, publicado na revista *Psicologia & Sociedade*, v. 19, edição especial 1, 2007, p. 112-120.

25 Disponível em: <www.terra.com.br>. Acesso em: 6 out. 2009.

26 *Zero Hora*, de 11 out. 2009, p. 24.

27 CODD, W. Educação: carinho e trabalho. Petrópolis/Brasília: Vozes/CNTE/UNB, 1999.

Os dados referentes a determinadas categorias profissionais não são diferentes dos dados gerais sobre o conjunto de trabalhadores. No Brasil, segundo estatísticas do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), os transtornos mentais ocupam a 3ª posição entre as causas de concessão de benefícios previdenciários²⁸. O cenário mundial não é divergente. Segundo estimativas da Organização Mundial de Saúde²⁹, os chamados transtornos mentais menores acometem cerca de 30% dos trabalhadores ocupados e os transtornos mentais graves, cerca de 5% a 10%.

Essas considerações estimulam a levantar questionamentos sobre a relação entre saúde/doença mental e trabalho e como tal relação é estudada pela Psicologia. Na tentativa de refletir sobre essas questões, recorre-se ao exame da trajetória histórica da Psicologia, que aponta para uma posição secundária atribuída ao trabalho, que se apresenta, em geral, não somente como um campo de aplicação dos conhecimentos psicológicos ou como um dos indicativos de uma vida adaptada e "normal".

A Psicologia se constituiu como disciplina científica na segunda metade do século XIX, a partir de eventos ocorridos na Alemanha (a criação do Laboratório de Psicologia, em Leipzig, e a publicação, por Fechner, de um livro sobre psicofísica). No cenário europeu, em que a Psicologia se constituiu como ciência independente, o trabalho ocupava uma posição central como categoria de análise. Por exemplo: Thonsen propunha a divisão da psiquiatria com base nos materiais utilizados na fabricação de utensílios; Leão XIII, em 1891, publicava a primeira encíclica dedicada ao tema trabalho.

São expressões peculiares da centralidade do trabalho as concepções de Hegel e de Marx. Em Hegel³⁰, o homem, mediante o trabalho, transforma o mundo ao mesmo tempo em que se transforma a si mesmo, humanizando-se. Na concepção de Marx³¹, o trabalho se apresenta como

28 MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

29 WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Expert committee on identification and control of work related diseases*. Geneva: Author, 1985.

30 HEGEL, G. *Fenomenologia do espírito*. México: Fondo de Cultura Económica, 1985.

31 MARX, K. (1983). *Manuscritos econômicos*. In: FROMM, E. (Ed.). *Conceito marxista de homem*. 8.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1983, p. 89-170.

condição básica para a emancipação humana e como atividade fundamental e responsável pelo processo de humanização.

No entanto, a aproximação da Psicologia com os princípios naturalistas e evolucionistas obstaculiza sua apropriação de conceitos de natureza humana de caráter social. Tal tendência causa estranheza entre teóricos do século XIX que elegem o trabalho como categoria antropológica central. O caso de Marx³², quando refere: o que se pode dizer de uma ciência que orgulhosamente faz abstração do trabalho humano real e concreto a não ser que se trata de uma ciência incompleta, não efetiva, desprovida de conteúdo e realidade.

O caminho de opção da Psicologia vai ao encontro dos princípios pragmáticos que pautam a sociedade estadunidense do início do século XX que, aliada a forte demanda do setor industrial crescente, orienta os estudos e as práticas da Psicologia como Psicologia aplicada ao mundo do trabalho. A dicotomia entre teoria e prática corrobora para que permanecesse como tal, distanciando-se da produção de conhecimentos da Psicologia como ciência.

A consolidação do modelo taylorista-fordista nos processos de trabalho representou a aplicação mais incisiva das técnicas psicológicas às relações de trabalho. Com o objetivo de medir as diferenças individuais na busca "do homem certo para o lugar certo" com o propósito de aumentar o rendimento dos trabalhadores, desenvolve métodos e técnicas psicológicas de seleção de pessoal, aplicadas, posteriormente, avaliação de desempenho e ao treinamento.

As diferentes escolas no campo da administração de pessoal recorreram aos conhecimentos da Psicologia para sustentar seus princípios e implantar suas ações. Consolida-se a noção de organização, enquanto entidade ontológica, como objeto da Psicologia, renomeada de Psicologia organizacional.

Em síntese, o que se constata no exame da trajetória da Psicologia, como Psicologia Industrial, ou Psicologia do Trabalho ou Psicologia Organizacional, uma tendência hegemônica para a utilização de suas ferramentas com o objetivo de classificação e adaptação dos trabalhadores, com base em normas compatíveis com a acumulação ampliada do capital e, portanto, como Psicologia Aplicada. As questões relacio-

32 MARX, K.; ENGELS, F. O capital. 13. ed. São Paulo: Bertrand-Brasil, 1989.

nadas sa de/doença mental fazem outro percurso, como Psicologia Clínica e dissociada das intervenções no mundo do trabalho.

Corroborando com a interpretação sobre o papel secundário atribuído ao trabalho na tradição da Psicologia Clínica, o registro de Erikson³³ sobre a omissão, pelos clínicos, das informações a respeito do trabalho na apresentação dos estudos de casos com o objetivo de evitar a identificação dos sujeitos. Também ilustrativo da dicotomia entre trabalho e sa de/doença mental o comentário crítico de Spink³⁴ sobre o famoso experimento de Hawthorne em que duas operárias foram retiradas do estudo realizado pelo psicólogo Elton Mayo porque reivindicavam melhores condições salariais e alguns privilégios. O psicólogo classificou-as como neuróticas e passíveis de ser tratadas pela Psiquiatria.

Sob esse enfoque, os sinalizadores das implicações derivadas do cotidiano de trabalho sobre "o psiquismo dos trabalhadores" são interpretados como fatores desencadeantes. Ao "psiquismo", quando referido, atribui-se o papel de causa para o adoecimento ou até para o acidente de trabalho. O caso, por exemplo, da noção de "propensão ao acidente" em que a explicação recai nas diferenças individuais (no perfil psicológico do propenso ao acidente).

Sato³⁵, a respeito, pontua a tendência de classificar as reivindicações dos trabalhadores como categorias/rótulos psicopatológicos. Ilustrativa a chamada "neurose de responsabilização" ou "sinistrose" ou "neurose de renda", aplicada na década de 40 aos trabalhadores que reivindicavam indenizações quando se envolviam em acidentes de trabalho. Ainda, exemplificativa a forte tendência de explicar a ocorrência de LER/DORT a características de personalidade ou a neuroses preexistentes, como casos de histeria, depressão ou transtornos obsessivo-compulsivos.

A omissão da categoria trabalho na etiologia do transtorno mental no âmbito da Psicologia Clínica atribuída por alguns autores possui o

33 ERIKSON, E. *Identidade, juventude e crise*. Rio de Janeiro: Zahar, 1972.

34 SPINK, P. *Organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho*. *Psicologia & Sociedade*, v. 8, n. 1, p. 174-192, 1996.

35 ATO, L. *Subjetividade, saúde mental e trabalho*. In: Ruiz, R. (Ed.). *Um mundo sem LER possível*. Montevideo: Rel-Uita, 2003, p. 62-76.

hegemonia de algumas teorias impróprias para dar conta das questões referentes ao trabalho. Dejours³⁶ e Habermas³⁷, por exemplo, responsabilizam a hegemonia da leitura clássica da Psicanálise na aplicação da Psicologia clínica psicoterápica.

Na obra de Freud são poucas as referências à categoria trabalho de modo explícito. Em *A Psicologia das massas*, texto de 1921, e em *Análise terminável e interminável*, de 1936, Freud faz referências ao trabalho. Neste último texto, o trabalho é citado como um fator inespecífico e secundário na etiologia do transtorno psíquico. É curioso que no mesmo ano (1936), Charles Chaplin produz o filme *Tempos Modernos*, em que registra a relação entre o trabalho organizado segundo o modelo taylorista-fordista e o distúrbio mental. Concepções teóricas que não dão conta da multiplicidade e complexidade da constituição do humano e do seu psiquismo, perspectivas reducionistas na compreensão do processo saúde/doença mental e a fragmentação do campo psicológico são possíveis explicações para a relativa invisibilidade dos vínculos entre trabalho e saúde mental no campo conceitual da Psicologia.

O exame do percurso da Psicologia subsidia a convicção de que como Psicologia aplicada nos espaços de trabalho, visto seus princípios e arcabouço teórico, não fornece ferramentas para a compreensão da categoria trabalho como categoria constitutiva do processo saúde/doença mental. Tal afirmação aplica-se tanto à Psicologia Industrial do início do século XX, como à Psicologia do Trabalho ou à Psicologia Organizacional e, muitos dos estudos, pesquisas e intervenções sobre qualidade de vida no trabalho assumem este formato.

As qualificações Psicologia **Social** do Trabalho, Psicologia **Crítica** do Trabalho parecem procurar demarcar outra perspectiva para além da área de aplicação em que o trabalho se constitui em categoria constitutiva da subjetividade, o que demarca um outro olhar sobre o tema saúde/doença mental, ou, como propõe Codo³⁸, "o trabalho é o modo de ser do homem, e como tal permeia todos os níveis de sua atividade, seus afetos, sua consciência [...]".

36 DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: ensaio de psicopatologia do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Cortez-Obor, 1988.

37 HABERMAS, J. *Conhecimento e interesse*. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

38 CODO, W. *Por uma psicologia do trabalho: ensaios recolhidos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006, p. 186.

A inserção da Psicologia no campo da saúde do trabalhador estabelece um conjunto variado de possibilidades de atuação. Entre essas, o estabelecimento do nexo causal entre o trabalho e o adoecimento mental, exigência da legislação brasileira. A Portaria GM/MS nº. 1.339/1999 apresenta os princípios norteadores utilizados no Brasil para o diagnóstico das doenças relacionadas ao trabalho e lista os chamados "transtornos mentais e do comportamento" reconhecidos legalmente como vinculados ao trabalho.

Segundo o Manual do Ministério da Saúde³⁹, que toma como referência tal Portaria e o Decreto nº. 3.048/1999 do Ministério da Previdência e Assistência Social com suas alterações, o estabelecimento do nexo causal com o trabalho atual ou pregresso representa o ponto de partida para o diagnóstico e a terapêutica corretas, para a adesão de vigilância e para o registro das informações. Ocupar este espaço é uma demanda Psicologia que implica construir fundamentos teóricos, como, por exemplo, a compreensão do vínculo afetivo na etiologia da síndrome de burn-out e da depressão como um sintoma social associado às demandas do modo de produção hegemônico.

Um outro exemplo ilustrativo foi objeto de uma notícia publicada em jornal (Zero Hora, de 18 mar. 1994). A matéria relata o caso de um metalúrgico que perdeu a voz e o movimento das pernas após ser humilhado pela chefia. Segundo a reportagem, o trabalhador examinado por uma psicóloga do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador local teve seu estado descrito como "sofrimento mental desencadeado no trabalho", parecer que o setor de perícias do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) levou em consideração ao incluí-lo no seguro acidentário. Tal procedimento não seria possível a partir do diagnóstico de neurose histérica, por exemplo, já que no entendimento clássico a etiologia deste quadro clínico remete a relações da primeira infância.

O reconhecimento do nexo causal pelos órgãos previdenciários nesses casos é inusitado, tanto que mereceu espaço na mídia local. Também inusitada a participação de uma psicóloga na elaboração do diagnóstico, cujo parecer subsidiou a decisão da perícia do INSS, o que aponta para uma demanda que vem crescendo no âmbito da Psicologia.

39 MINISTÉRIO DA SAÚDE. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual para os procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

No entanto, os princípios que fundamentam o estabelecimento do nexos causal ainda se reportam a um modelo em que a ênfase recai na patologia e em que o sujeito se apresenta como a-histórico em termos de sua inserção no mundo. Também, tal ênfase acaba por encobrir a unidade de análise enquanto relação trabalhador/contexto de trabalho, ou seja, não apenas o trabalhador ou apenas o contexto de trabalho isoladamente tomados.

No mesmo sentido, Lima⁴⁰, ao comentar a habilidade de Le Guillant, um dos pioneiros no estudo das relações entre saúde/doença mental e trabalho, em compreender a articulação entre os determinantes sociais e individuais na gênese da doença mental, aponta para a necessidade superação entre subjetividade e objetividade, ou seja, a explicação não se encontra em dados subjetivos ou derivados do contexto laboral, mas nos modos pelos quais eles se articulam, construindo uma trama complexa que se traduz na trajetória complexa de cada trabalhador, o que explica porque nem todos os expostos a situações semelhantes manifestam o mesmo grau de desgaste.

Para finalizar, cabe registrar que a relação de causalidade que alicerça o estabelecimento do vínculo entre saúde/doença mental e trabalho, mesmo que multicausal, não descarta das relações complexas de determinantes das manifestações humanas. Ainda, acaba por reduzir o conceito de saúde mental à ausência de transtornos psíquicos, deixando de levar em conta as diversas dimensões subjetivas da relação do homem com o seu trabalho.

Mesmo considerando as limitações que a demanda diagnóstica impõe, possível ocupar este espaço e avançar na construção teórica e de propostas de intervenção que levem em conta a complexidade da categoria trabalho. Enfim, avançar no campo da saúde do trabalhador que rompa as fronteiras da Psicologia aplicada.

40 LIMA, M. E. *A relação entre distúrbio mental e trabalho: evidências epidemiológicas recentes*. In: CODD, W. (Ed.). *O trabalho enlouquece?* Petrópolis: Vozes, 2004, p. 139-160.

**Mesa – Crise, trabalho e
sociedade: economia solidária
como uma perspectiva para a
humanidade**

Psicologia do Trabalho e Economia Solidária: alternativas e tensões.

Odair Furtado⁴¹

Falar sobre Psicologia do Trabalho e sobre economia solidária é tocar em dois problemas e reuni-los trata-se de um problema maior ainda. Sobre a Psicologia do Trabalho muito já foi dito neste seminário e, portanto, estamos livres para falar sobre a relação entre a Psicologia do Trabalho e a economia solidária.

Uma primeira questão, já apontada por Wanderley Codo em sua fala neste seminário, é relativa a nossa inserção no campo das relações de produção e da reprodução das relações de produção. O que ele dizia é que estamos todos sob a égide do capital. Todos, o burguês, o proletário, o aposentado e a criancinha. Nesse sentido, todos estamos controlados pelas condições de reprodução do capital. Em um primeiro instante, somos instados a pensar sobre a exploração da mais-valia e como ela é realizada diretamente ou indiretamente, mas o fato é que a dinâmica do modo de produção inclui todos os que vivem sob seu manto. O outsider, o morador de rua excluído de todos os sentidos da cidadania, o trabalhador sem terra e aqueles que não podem ser incluídos no mercado de trabalho (crianças, por exemplo) também vivem dessa forma e sobrevivem, sabe-se lá que duras penas, a partir da reprodução das relações de produção.

Vamos explicar melhor como isso ocorre. As bases econômicas e sociais estão diretamente ligadas à reprodução das relações de produção e se relacionam intimamente com a produção direta e indireta de bens de consumo. Aqui temos as determinações que organizam o mundo do trabalho nas relações possíveis: empregador, empregado, trabalhador autônomo, etc. Mas há uma dimensão mais ampla, que é a dimensão da vida e que se

41 Professor Associado da Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde da PUC-SP no curso de psicologia e no programa de estudos pós-graduados em psicologia social (PSO). Coordenador do NUTAS – Núcleo de Estudos e Pesquisa em Trabalho e Ação Social do PSO. Presidente do CFP (2001-2004)

expressa através do cotidiano. Esse cotidiano é regulado pela maneira como se desenvolve objetivamente a reprodução das relações de produção por meio do quadro de normas, valores, crenças, representações necessárias para a manutenção e a reprodução de suas bases materiais. É o que José de Souza Martins (1978)⁴² chama de modo capitalista de pensar. Mas ele não é o único e muitos autores de diferentes matizes fazem afirmações semelhantes apontando para o campo de construção de significados da cultura que são historicamente determinados e justificam de alguma forma a reprodução social.

O processo de construção e justificação desse cotidiano complexo e descolado de suas bases materiais de forma bastante intensa. Trata-se de processo simbólico mediado pela linguagem e produtor de sentido e significado que induz os processos de alienação e as formas de consciência fragmentada (FURTADO e SVARTMAN, 2009)⁴³. Esse descolamento exige uma justificação do tipo de vida que levamos e serve para garantir como fenômeno natural a separação entre produção e trabalho, estabelecendo o emprego como forma de trabalho *par excellence*, a naturalização da pobreza, da iniquidade, das diferenças de raça, gênero, etc. Serve para justificar a vida em uma sociedade de classes encobrindo a razão que a determina e explicando-a como acaso, competência, sucesso (ou o seu inverso). Descolado das bases materiais que nos determinam vivemos voltados para os problemas cotidianos e para nossos sentidos pessoais que nos definem como pessoas autônomas e responsáveis por nós mesmos.

Vivemos a vida como contingência (eventualmente como destino dos outros) e buscamos resolver nossos problemas conforme eles aparecem. Pouparamos para ter um futuro mais tranquilo, trabalhamos para consumir, para ter onde morar. Como a ordem meritocrática, quem tem mais será mais reconhecido e quem tem menos ou não tem nada será condenado ao esquecimento. Todas as justificativas estão disponíveis em um campo de significados e constituem o repertório historicamente construído que vela as relações que

42 MARTINS, J. S. *Sobre o Modo Capitalista de Pensar*. São Paulo, HUCITEC, 1978.

43 FURTADO, O e SVARTMAN, B. P. *Trabalho e Alienação*. In: BOCK, A. M. B. e GONÇALVES, M. G. M. (Orgs.) *A Dimensão Subjetiva da Realidade: uma leitura sócio-histórica*. São Paulo: Cortez, 2009.

produzem as diferenças sociais. Dessa forma, tais diferenças se apresentam como produto de ordem fantasmagórica e não das reais relações de produção e de exploração e expropriação da riqueza dos trabalhadores. Esse campo de significados compartilhado genericamente e, exatamente por ser objeto de ocultamento dos conflitos de classe, se apresenta como conteúdo simbólico que justifica a nossa inserção no mundo. Serve ao empresário, ao operário, ao morador de rua, ao aposentado, à criança rica e à criança pobre e lapidada através do sentido pessoal, justificando nossa posição social, garantindo que quem está bem está em função de seus méritos (seus privilégios, de sua família, de seu segmento social) e quem não obteve sucesso deve isso a sua própria competência ou escolha (também própria, da família ou do segmento social).

Ocorre que esse processo se dá por meio de um movimento dialético e o campo de afirmação e de reprodução das relações de produção traz junto de si a possibilidade da negação dessas próprias relações de produção e todos estamos apostando e trabalhando e militando ou esperando a possibilidade dessa negação. A superação das formas de dominação está na pauta desde o momento em que a dominação se configura e apesar de a pedra de toque do capitalismo ter sido a exploração da mais-valia e somente ter chegado ao estágio atual por essa via, desde o seu início está em questão a possibilidade de sua superação. Foi assim que a Comuna de Paris, em 1871, se tornou o primeiro governo proletário da história e foi também pelo fato de que o capitalismo não havia completado seu desenvolvimento histórico que ela foi derrotada. O processo de negação exercitado o tempo todo em ações de grande porte, como as grandes greves operárias, ou em ações de pequeno porte, cotidianas, como o conflito entre um chefe e um subordinado, um aluno e um professor em sala de aula como ocorre no filme francês *Entre os muros da escola*, dirigido por Laurent Cantet (2008). Ocorre de forma organizada, por meio dos movimentos sociais, como o MST, ou de forma espontânea, quando um grupo de pessoas se revolta contra uma situação de injustiça. Toda a mobilização que levou à derrubada do czar na Rússia em 1917 e culminou na maior revolução de massas de que se tem notícia, teve início por meio da mobilização de um grupo de mulheres no setor das indústrias de Petrogrado (São Petersburgo) que queria discutir a situação da mulher trabalhadora no dia 8 de março.

Todo esse argumento posto no sentido de justificar que todo e qual-

quer tipo de enfrentamento, planejado ou não, parte do processo de negação da ordem capitalista e caminha da direção da negação da negação, que vem a ser a superação desse modo de produção. As formas de negação, quando não se realizam como negação da negação, não representam superação. Muitas vezes podem produzir retrocessos, podem produzir mudanças de pequena monta ou podem não ter efeito nenhum, mas ajudam a construir a memória das lutas e do confronto de classes que se contrapõe ao repertório conservador. Nos ensinam que é possível resistir e acreditar em utopias e a ter esperança de que é possível pensar em um mundo melhor. Esse movimento, que aproveita a contradição do capitalismo – somos livres para vender nossa força de trabalho, mas somos livres ao mesmo tempo para pensar em como ser livres incondicionalmente – permite a produção de conceitos libertários e anticapitalistas no interior do próprio capitalismo. As características desse modo de produção propiciam o embate de ideias, que era quase impossível nas formas anteriores a ele, com estratos sociais definidos mais rigidamente. O capitalismo depende da crença (do seu campo ideológico) para sua manutenção e essa é sua pedra de toque e ao mesmo tempo sua fragilidade. É o que abre o flanco para o exercício da negação de forma sistemática e organizada, como a existência legal do MST, dos sindicatos e das centrais sindicais, dos movimentos de defesa da cidadania, do meio ambiente, de raça/etnia, gênero, sexualidade e tantos outros que se opõem de forma mais direta ou indireta ao *status quo* ou estrutura social.

nessa dimensão que se inclui o movimento da economia solidária. Trata-se de um movimento que se coloca contra o capitalismo e ao mesmo tempo convive com sua estrutura. Nas suas ações imediatas, como a incubação de cooperativas populares, a economia solidária encontra uma saída para um contingente de pessoas que representa a sobra do exército de reserva da mão de obra. No Brasil ele representa por mais de 20 milhões de pessoas que vivem abaixo da linha da pobreza. Nesse sentido, colabora com uma tarefa que deveria ter sido cumprida pelo próprio capitalismo brasileiro e que, historicamente, foi negligenciado pelas classes dominantes deste país. Bem, se eles não cumprem o seu papel histórico e mantêm um enorme grupo de pessoas em condições pró-capitalistas em pleno século XXI, vamos nós mesmos, o segmento dos que não detêm meios de produção, resolver o problema. Mas a política da economia

solidária muito mais ambiciosa que isso e sua proposta de formação de rede, em última instância, prevê a própria transformação do capitalismo por meio da contaminação da economia formal pela solidária como um sistema que crescer dentro do outro, substituindo a forma tradicional pela alternativa. Há uma certa ingenuidade na proposta, mas ela calculada e realizada por meio da retomada dos princípios do que se denominou de socialismo utópico (SINGER, 2000)⁴⁴. Dessa forma, em suas ações cotidianas a economia solidária pretende operar a negação constante do capitalismo por meio de ações bem-sucedidas de dispositivos econômicos populares e operários e, estruturalmente, se colocar como substituto do capitalismo como uma forma de produção baseada em princípios que negam e superam a concorrência como modo típico de regulação da produção capitalista. Nesse caso, pretende operar a negação da negação e superar o capitalismo definitivamente.

A outra questão também importante e pode ser definida por meio de uma metáfora: a lupa. Essa metáfora nos leva a pensar no foco que nos deve conduzir nas ações cotidianas da Psicologia do Trabalho. A exposição do Ivaro Merlo, durante este seminário, foi bastante feliz e ampliou bastante a discussão sobre o cotidiano do trabalhador e suas condições (adversas) de trabalho.

Nossas falas todas, neste seminário, apontam para o que a circunstância da mudança estrutural de cunho amplo, geral, do ponto de vista da reestruturação produtiva e ao mesmo tempo das condições de trabalho concretamente vividas por nossos trabalhadores. Nesta segunda situação ampliamos a lente e ajustamos o foco e identificamos situações como aquela mostrada pelas imagens dramáticas dos trabalhadores dos frigoríficos do Rio Grande do Sul apresentadas por Ivaro Merlo.⁴⁵ H

44 SINGER, P. *Economia Solidária*, um modo de produção e distribuição. In: SINGER, P. e SOUZA, A. R. *A Economia Solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000.

45 Na sua apresentação neste seminário, Ivaro Merlo exibiu um filme realizado por seu grupo de pesquisa demonstrando as condições adversas de trabalho nos frigoríficos que trabalham com o abate de frango no Rio Grande do Sul. Confira sua exposição nesta publicação.

uma cena muito impressionante de um trabalhador, um moço fazendo o corte do pescoço do frango com a mão em uma posição inadequada e trabalhando em uma rapidez impressionante. Não precisa ser um grande especialista para afirmar que esse trabalhador é um candidato potencial a uma LER. São todos os dias, oito horas por dia, nesta mesma posição, naquela mesma área com aquela posição inadequada que representa a posição mais confortável que ele encontrou para executar a tarefa com a rapidez exigida.

O horror exercido pelo capital, nas condições concretas em que ele se apresenta na cena descrita, combina duas coisas: o mais avançado e o mais atrasado. Por um lado, as características técnicas da produção adaptadas a um mercado exigente e compatível com o nível de competitividade de empresas que disputam esse mercado milimetricamente a partir da condição favorável de estar no país que é o maior exportador mundial de frango abatido. Por outro, a condição do trabalhador que nos remete ao alvorecer do capitalismo, em que o uso do seu corpo como extensão da máquina ou como a própria máquina nos remete a uma cena do filme *Blade Runner*, em que, ironicamente, a personagem Rachel, que descobre ser um robô não humana, ao escutar Deckard dizer-lhe que essa condição de replicante "faz parte do negócio", responde dizendo que ela "o próprio negócio". As condições que produzem a alienação vão ao extremo, coisificando o próprio corpo do trabalhador. Ele não somente opera a máquina, como se transforma na própria máquina. Não é uma extensão da coisa, mas a própria coisa.⁴⁶ A coisificação aqui não é uma representação do fenômeno, mas o próprio fenômeno.

No caso aqui utilizado, o pesquisador da UFRGS foi instado a estudar-lo a convite do Ministério Público e do Ministério do Trabalho e Emprego, interessados em mapear as condições do trabalho precário nos frigoríficos gaúchos. Por que essas condições precárias não foram detectadas anteriormente pelos técnicos da área de recursos humanos ou de gestão do pessoal?

Aqui reside a contradição básica dessa relação. O mundo corporativo tem sua exigência e a primeira é garantir sua própria existência em um campo muito competitivo. Hoje as grandes corporações desse

46 Para aprofundar essa discussão sobre alienação veja Furtado e Svartman (2009).

segmento, como a Sadia e a Perdigão, se desdobram para enfrentar suas concorrentes no mercado mundial. Estão se transformando em multinacionais e expandindo seu mercado e seu capital para o resto do mundo. Isso significa entrar em um jogo de pesos-pesados enfrentando empresas de grande porte. Trata-se de uma estratégia de risco que inevitavelmente. Quem não absorve o concorrente menor será absorvido pelo maior e trata-se da chance de uma empresa brasileira se colocar como player no mercado global. A fusão da Sadia e da Perdigão é um dos lances desse jogo empresarial. Nesse cenário, o frigorífico de pequeno porte sobrevive cercado de pressões de ordem econômica e administrativa. É obrigado a responder às exigências de preço e rapidez do frigorífico maior, do produtor final ou do exportador com o risco de se ver fora do mercado. Nesse jogo não há complacência, quem vacila é engolido, o mais forte elimina o mais fraco e a regra é imposta pelo mercado. Assim, nas empresas de médio e pequeno porte, o corte que garantir as exigências de preço feitas pelas empresas maiores recair sobre todos os segmentos da produção. Do ponto de vista do equipamento, a pequena e a média empresas se verão obrigadas a modernizá-lo, atendendo às exigências do novo modelo produtivo e isso implica capitalização. Capitalização, para um médio e um pequeno empresários, representa empréstimo bancário e os inevitáveis juros. Há somente um segmento menos regulado que permite alguma garantia de retorno do capital investido: o trabalhador.

O trabalhador não tem banco, setor empresarial, dinâmica do capital que o defenda. Tem somente seu sindicato, seu ramo, sua central sindical, em suma, sua própria organização. Tem contra si toda sorte de valores e regras, de cunho ideológico, que afirma e reafirma que a vida é assim mesmo e que a vida do trabalhador é trabalhar. Consequentemente, por ser o setor mais frágil, será o mais afetado nesse processo. É a mais-valia que o empresário irá buscar a frágil segurança para se manter no mercado. No caso que nos serviu como exemplo, o frigorífico em questão resolveu atender a uma cláusula contratual dos importadores carnes humanas, que exigiam que o abate fosse feito por mãos humanas e não por equipamento automático. O empresário brasileiro, para garantir o negócio, não vacilou em atender exigência, colocando nosso trabalhador em situação

bastante degradante, perigosa, exigindo desse trabalhador mais que sua força de trabalho, exigindo seu corpo, sua saúde. Expropriando do trabalhador mais que sua mais-valia (o que se não chega a ser legítimo, ao menos legal), expropriando-o daquilo que ele necessita para manter-se no jogo, aniquilando o próprio trabalhador.

Convenhamos que abater frango não é exatamente uma tarefa desumana e que a humanidade, desde o momento em que domesticou essa ave e a incluiu em sua culinária, busca formas eficientes de fazer esse abate. A vida moderna estabeleceu uma dinâmica que nos levou a uma exigência de ordem prática que nos leva a comprar o frango congelado ou resfriado em cortes já prontos para o uso. O problema não é a industrialização das tarefas domésticas (mesmo que os naturalistas tremam ao ouvir isso), o problema está no nível de exigência que extrapola essa dimensão da vida cotidiana. O importador sabe não é o consumidor sabe que por motivos culturais não come a ave abatida sem o ritual exigido, uma *tradição* que nem mesmo se interessa pelo modo de vida sabe e que ir pressionar o produtor na quantidade comprada, no preço oferecido e na rapidez da produção.

Essa é uma questão importante para a Psicologia do Trabalho. Ela invade o cotidiano do trabalho do psicólogo e dos demais profissionais que exercem as funções de acompanhar a gestão de pessoas nas empresas. Quando a empresa enfrenta o tipo de exigência mencionado, esses profissionais envolvidos com a gestão de pessoas serão pressionados a colaborar com os objetivos estratégicos da organização. Quem tem estômago forte fica e quem não tem que procure outra empresa para trabalhar. Isso responde à pergunta que fizemos um pouco mais acima quando iniciamos as considerações sobre a relação entre exploração da força de trabalho e o papel do psicólogo nas organizações.

Colocado dessa forma, parece não haver saída, mas elas existem. A mais imediata enfrentamento que deve ser exercido pela organização dos trabalhadores, lutando por melhores condições de trabalho. O aumento do custo da força de trabalho sempre considerado inviável pelo empresário, que argumenta com a possibilidade de quebra da empresa (o aumento do custo da produção levar à perda de mercado, fechamento da empresa e desemprego), entretanto, a história demonstra que todas as conquistas dos trabalhadores foram perfeitamente absorvidas pela economia e, no final das contas, aca-

bam melhorando o próprio mercado. Mas, sem o enfrentamento, elas não ocorrem e prevalece sempre o argumento inercial do empresário, que, em última instância, recorre sempre à exploração da força de trabalho como sua alternativa mais favorável e de menor custo⁴⁷.

Nessa dimensão também possível e está sendo construídas alternativas concretas e boas experiências são encontradas. Formas de associação solidárias no campo da microeconomia, como o caso das feiras coletivizadas por trabalhadores. Trata-se de casos de massa falida que não tem como pagar a dívida trabalhista e a Justiça acabou arbitrando pela concessão do espólio aos trabalhadores detentores da dívida que se organizaram em cooperativa para manter a feira funcionando e a experiência acabou dando bom resultado. Hoje são várias as experiências desse tipo com sucesso garantido que estão organizadas pela Anteag (Associação Nacional de Empresas de Autogestão), Uniforja (Cooperativa Central de Produção Industrial de Trabalhadores em Metalurgia), Unisol (Central de Cooperativas e Empreendimentos Autogestionários do Brasil), entre outras.⁴⁸

Esse tipo de experiência coloca em questão o tipo de gestão exercida pela empresa capitalista e demonstra ser possível uma alternativa que priorize a força de trabalho. Evidentemente, ela não se realiza de forma tranquila e sem problemas. Primeiro, ela enfrenta o sistema de concorrência capitalista que não prima pela lealdade e, além disso, quer ver esse tipo de experiências pelas costas. Segundo, não há acúmulo de conhecimento alternativo que favoreça esse tipo de experiência e é preciso adaptar o conhecimento de-

47 O corolário da equação representada pelo nosso mercado: fragilidade da produção, fragilidade da organização dos trabalhadores, ganância exacerbada do nosso empresariado, força desequilibrada da cadeia revendedora ou do importador que pressiona o produtor. Verificamos situações mais graves, que ajudam a compreender a situação dos nossos trabalhadores e seu nível de organização. É o caso de trabalhadores bolivianos que vêm trabalhar clandestinamente nas confecções da cidade de São Paulo. A situação de ilegalidade permite a sobre-exploração desses trabalhadores, que se conformam com esse tipo de trabalho porque se dizem mais explorados pelo empresário boliviano. Assim, nosso mercado é frágil e, ao mesmo tempo, é o mais organizado da América Latina.

48 Veja o artigo de SOUZA, G. M. e NUNES, T. F., O processo de ocupação/recuperação de feiras ocupadas na América Latina. Revista HISTEDBR On-line, Campinas, n. Especial, p. 285-292, mai.2009 - ISSN: 1676-2584. (http://www.histedbr.fae.unicamp.br/revista/edicoes/33esp/art18_33esp.pdf em 5/4/2010.)

envolvido para a empresa capitalista de cunho concorrencial. Assim, a empresa que tiver xito e aumentar sua produ o necessitar de mais oper rios. Como se d o ingresso de novos oper rios? Ser o contratados como trabalhadores como em qualquer outra empresa ou ser o admitidos como s cios cooperativados? Qual ser o crit rio neste caso? Al m disso, a remunera o ser feita como distribui o de lucros ou haver pr -labore para o trabalho executado conforme a exig ncia do cargo e distribui o do excedente igualmente compartilhado (lucro)? Quem toma decis o, a assembleia dos s cios ou a diretoria eleita? Essas quest es est o presentes no cotidiano vivido por esses trabalhadores e eles necessitam de uma teoria de administra o alternativa para desenvolver de forma cient fica a sua proposta.

A Psicologia do Trabalho (ou melhor seria dizer a Psicologia das Organiza es?) tamb m chamada para enfrentar e solucionar o problema. H um tipo espec fico de problema relativo gest o de pessoas que aqui de outra ordem. N o suficiente a adapta o do que realizado na empresa capitalista tradicional. preciso pensar a organiza o e o trabalho ao mesmo tempo, superando sua contradi o, e ao mesmo tempo saber como enfrentar a concorr ncia desleal de quem usa a superexplora o do trabalhador (o ideal ser a obten o de outro tipo de regula o).

Al m do foco nesse tipo de experi ncia, temos as experi ncias de car ter popular. S o as cooperativas populares apoiadas pelas incubadoras e que atendem um contingente de pessoas que est o em situa o de vulnerabilidade social. N o exclusivamente pessoas em situa o de vulnerabilidade social, mas trata-se de uma combina o do fator social e do fator pol tico do papel que deve cumprir uma incubadora.

O Brasil vive um processo de adensamento urbano desde a d cada de 30 e que n o est conclu do. Uma massa de moradores da zona rural migrou para as cidades nesse per odo e provocaram o adensamento do ex ceto de reserva para muito al m da capacidade de absor o do mercado de trabalho formal e informal, criando um bols o de mis ria de dif cil solu o e que coloca um n mero enorme de pessoas (hoje o c lculo est em torno de 20 milh es) em condi es prec rias de sobreviv ncia, sem trabalho, sem remunera o, sem condi es cidadania. A inclus o dessas pessoas no sistema produtivo, garantindo a gera o de renda, pauta pol tica central para os projetos de gera o de renda e emprego, e as incubadoras de cooperativas populares est o entres eles. Assim, h uma proposta macroecon mica

da Economia Solidária e há também uma proposta de microeconomia que se combinam na ação concreta, na prática do movimento.

Não é uma tarefa das mais fáceis. No momento, a experiência de incubação das cooperativas populares enfrenta muitos riscos e dissabores. Esse tipo de empreendimento nasce, floresce e morre com uma rapidez impressionante porque depende muito da militância e de experiências focadas de geração de renda na tentativa de construir uma forma de cooperativa vinculada ao modo de economia solidária. São problemas relativos ao alcance da experiência, a sua sustentabilidade, sua generalização. Uma experiência desse tipo depende de uma rede que se autoalimente, que garanta o escoamento do que é produzido, o consumo do serviço oferecido e assim por diante. Depende de uma forma de circulação monetária que algumas vezes prescinde do sistema financeiro oficial. Explico: é necessário um sistema que envolva os produtores e os compradores em uma forma específica de comércio que adote a concepção da economia solidária, caso contrário, quem produz ficará sujeito às normas do mercado e terá dificuldade de chegar ao seu consumidor preferencial, e quem consome não terá como adquirir produtos ou serviços sem a mediação monetária oficial. Fica tudo mais ou menos na mesma! A forma de escapar do circuito capitalista típico é a forma de rede, que pode se dar por meio de clubes de troca, de sistemas de redes cooperativadas e mesmo de regiões que se disponham a uma forma solidária de produção e comércio que prescindam da relação de troca tradicional mercadoria – dinheiro – mercadoria. Enquanto não se consegue a estrutura básica para implantação dessa proposta, a cooperativa fica dependente do sistema econômico vigente.

Um dos problemas típicos relativo aos valores e às crenças mencionados no início desse artigo. O grupo envolvido com a experiência de economia solidária precisa acreditar em seus princípios e confiar em sua realização. Isso implica uma reversão importante de sua experiência e de seu conhecimento do mundo do trabalho como ele se apresenta e, como nos aponta a psicologia sócio-histórica a transformação da consciência depende da ação concreta e de bases materiais que sustentem essa ação concreta. Ficamos em situação crítica, considerando que não temos experiências suficientes que sirvam para alterar uma visão de mundo e dependemos da sua generalização para que essa visão de mundo seja alterada. Uma luta inglória e extremamente necessária.

Se essa política projetada e executada pontualmente continuar a dar resultado, teremos uma melhora substancial e, nesse sentido, fundamental que se caminhe na direção da formulação de uma política pública, como a que está pautada pela Secretaria Nacional de Economia Solidária. Apesar disso, o problema é um problema grave, que deve ser preocupação de todos os brasileiros. Dificuldade para dormir à noite sabendo da existência de um contingente enorme de pessoas que não têm o que comer, que não recebem e a necessidade diária de proteção? São aquelas pessoas com renda abaixo de um dólar por dia. O que estruturante em relação a isso? Política pública! A Secretaria de Economia Solidária se inclui nesse sistema de política pública. Ocorre que, se não houver escala, se não pensarmos em escala, não resolveremos o problema desses 20 milhões de pessoas abaixo da linha da pobreza e mais um outro tanto que está nas franjas, o que provavelmente deve representar um contingente próximo dos 50 milhões de pessoas.

As nossas experiências são experiências pontuais, por conta da forma como nós as realizamos nas universidades, nas instituições, e elas, evidentemente, considerando o nosso tamanho e capacidade, não resolvem o problema da escala. A política pública é o segmento que tem a capacidade de produzir experiência em escalas e isso dependerá do peso do investimento aplicado a esse tipo de experiência. O SUS está há 20 anos e ainda procura resolver as formas de atendimento integralizada. Você imagina resolver o problema de emprego ou de geração de renda para todo esse povo?

O sociólogo Ricardo Antunes, um de nossos grandes especialistas sobre o mundo do trabalho, em artigo escrito para um jornal da grande imprensa, fez uma pergunta capciosa aos militantes da Economia Solidária. Ele perguntava se em última instância a proposta estrutural para a sociedade era o subemprego. O Ricardo Antunes está dizendo que ele acredita que estruturante é o emprego. Podemos responder a ele que não. Por quê? Porque essa experiência está dentro da concepção dialética de que precisamos forjar alternativas e ao mesmo tempo trata-se de uma maneira concreta de resolver problemas imediatos.

Há uma experiência em Belo Horizonte (MG) com a coleta de material reciclado que é uma experiência importante. Da mesma forma, em São Paulo na capela do Socorro, existe uma experiência com apoio de dinheiro que vem de responsabilidade social de empresa e apoio da prefeitura, que bem-sucedida e hoje os trabalhadores que estão no cooperativado têm

renda por volta de 800 a 1.100 reais por mês. Eram pessoas que até então nunca tiveram registro na carteira de trabalho e hoje estão em uma circunstância que, pode-se chamar, dentro da realidade do mercado de trabalho brasileiro, confortável. Encontraram uma maneira de gerar renda e essa renda lhes garantiu cidadania. Um dos cooperativados fala da importância de ter endereço fixo, ter documentos de identidade, cartão de banco e dinheiro no bolso. Isso o faz sentir-se um cidadão, o transforma efetivamente em cidadão e o faz viver melhor⁴⁹.

Para fazer e para conseguir experiências desse porte nós até agora descobrimos que é preciso fazer pequeno. Nós aprendemos com as experiências regulares. Ao mesmo tempo, enfrentamos o problema, que este problema colocado pelo Ricardo Antunes, e outros. Sem escala e sem política pública muito difícil sobreviver, mas nós temos um modelo, que é um exemplo que aponta para o futuro e é promissor. A experiência da agricultura familiar nos ensina esse caminho. A agricultura familiar aprendeu a conviver e construir o seu espaço perante o agronegócio e hoje a agricultura familiar é aquela que produz o alimento que nós comemos. A soja do agronegócio foi exportada e a alface que nós comemos vem da agricultura familiar. Então, desse ponto de vista, a agricultura familiar encontrou dentro do espectro econômico um nicho que permite o desenvolvimento desse seguimento.

Ocorre que esse segmento é um segmento tradicional no Brasil e se estrutura desde os tempos coloniais. Nós temos de pensar qual seria a alternativa do ponto de vista da Economia Solidária, das suas várias vertentes, seja nas formas de ocupar fbricas, seja das cooperativas, como essas cooperativas de coleta de material reciclado, seja naquelas pequenas cooperativas de mulheres trabalhando com costura ou trabalhando com alimento ou, enfim, cooperativas de pequeno porte que vão trabalhar com um mercado bastante reduzido. Esses são os problemas que nós temos e são as questões que nós temos de enfrentar e a Psicologia Crítica do Trabalho é o campo que reúne as condições para pensar nisso.

49 Informações extra das da dissertação de mestrado de Bianca M. Peixoto, Catadores de Sonhos, defendida na Psicologia Social da PUC-SP em 2010.

José Newton Garcia de Araújo⁵⁰

Inicialmente, peço desculpas por trazer aqui algumas reflexões pouco alinhavadas, pois minha participação nesta mesa, dedicada ao tema da economia solidária, foi definida de última hora. Na verdade, nestes últimos dias, estive escrevendo um texto sobre os chamados programas de "qualidade e vida no trabalho", essas práticas gerenciais que se configuram, em geral, como mais uma falácia das políticas de recursos humanos das empresas, escudadas ambigualmente no discurso da "humanização do trabalho". Mesmo que tais programas tenham benefícios secundários, resta-nos perguntar, em contrapartida, por que ainda ocorrem tantos adoecimentos, acidentes e mortes no trabalho. Não seriam esses acidentes estruturalmente "programados", no sentido da concepção dos processos, da organização e das condições de trabalho? Pois o que interessa ao capitalismo a acumulação de riquezas, pouco importando as limitações orgânicas, cognitivas e psíquicas do coletivo de trabalhadores. As estatísticas comprovam essa "programação": segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a cada quinze segundos morre um trabalhador, no mundo. No Brasil, só em 2007 – e tais cifras são subnotificadas – ocorreram 653 mil acidentes de trabalho, da resultando 8.504 casos de invalidez permanente e 2.804 mortes. Tudo isso seria mero acaso? Ou culpa dos trabalhadores "negligentes"?

Mas não é este o tema desta mesa. O que tentei fazer, então, um tanto às pressas, foi juntar alguns fiapos de ideias, no sentido de alimentar nosso debate. Vou então aproveitar a fala do professor Odair: estamos vivendo sob a égide do capitalismo. Pois lembro também que vivemos sob a égide do individualismo contemporâneo, um individualismo narcisicamen-

50 Professor da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas), na graduação e no programa de pós-graduação em Psicologia. Editor do periódico Psicologia em Revista da PUC-Minas (2002-2007, 2009-). Membro do GT-ANPEPP TRABALHO E SAÚDE. Membro do Centre International de Recherche, Formation et Intervention Psychosociologiques (CIRFIP-França). Membro do comitê científico da Nouvelle Revue de Psychosociologie (França) e da Pulsional – Revista de Psicanálise (2001-2009). Tem experiência na área de Intervenção Psicossociológica, atuando em grupos, organizações e instituições.

te exacerbado e que, por princípio, seria largamente indiferente a temas como este da economia solidária. Aliás, o modismo gerencial não cessa, em nossos dias, de endeusar o empreendedorismo (ou o "indivíduo empreendedor"), outra armadilha do capital que culpabiliza ou rotula de incompetentes as pessoas que, neste momento de desemprego estrutural, estão fora do mercado de trabalho. Em geral, na agenda desse modismo, não há lugar para os empreendimentos solidários, marginais aos dogmas do mercado. Note-se que algumas empresas, ao apoiar iniciativas solidárias, visam prioritariamente a imagem de "socialmente responsáveis", que hoje conta bastante como estratégia de marketing.

No entanto, a questão que levanto aqui é: se vivemos numa "sociedade dos indivíduos" (ELIAS, 1994), sociedade na qual, em princípio, os sujeitos seriam valorizados neles mesmos, capazes de agir por eles mesmos, não há como subestimar a existência desse indivíduo, que nasceu com a Modernidade, no ocaso das sociedades holistas. Nesse caso, penso no indivíduo-cidadão, como valor de referência das sociedades democráticas. Mesmo considerando, com Robert Castel (2001, p. 118), que "o problema é realizar concretamente esse ideal político de uma sociedade de indivíduos [...] tais dificuldades não colocam em cheque o valor do indivíduo e sua positividade intrínseca".

Ora, se a Pós-Modernidade e as sociedades salariais geraram o indivíduo-excesso, indivíduo hipertrofiado, alheio a qualquer participação coletiva, por outro lado, elas geraram também o indivíduo-carência, sem emprego, sem direitos sociais ou proteções coletivas, que Castel chama de desfilhado social. Aliás, projetos político-sociais, na linha da economia solidária, não seriam uma resposta a essas duas perversões?

Pois bem, justamente neste contexto de economia solidária, de afirmação de valores comunitários, que pretendo, paradoxalmente, reafirmar o valor do indivíduo, inclusive naquilo que diz respeito às suas "propriedades", mas tomando, bem entendido, a noção de propriedade na tripla dimensão colocada por Castel e Haroche (2001), ou seja, propriedade privada, propriedade social e propriedade de si.

Antes de discutir esta questão, queria fazer duas observações relativas às noções de autogestão e de solidariedade, tomadas, entre outras, como fundamentos da economia solidária. Por não ser um pesquisador do tema, recorri rapidamente online do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em sua

se o que trata da economia solidária. Dela tirei algumas considerações que gostaria de retomar aqui, no sentido de problematizar o debate.

Começo pela questão da autogestão, não para questionar seu fundamento político, mas para apontar algumas dificuldades de sua concretização. Por exemplo, até que ponto as práticas cotidianas da autogestão podem estar mescladas a fragmentos de autoritarismo? Lembro, aliás, de passagem, que a professora Vanessa, em sua dissertação de mestrado, trabalhou essa questão, ao investigar certas práticas sindicais, mostrando que, às vezes, dentro do próprio sindicato, reproduzem-se as relações autoritárias de poder que seus dirigentes repudiam nas empresas e demais instituições capitalistas. Consultei também o livro *Autogestão: uma mudança radical*, cujos autores, Guillerme e Bourde (1976), mostram que o conceito nasceu da experiência político-econômico-social da Iugoslávia, em sua ruptura com o stalinismo, e que, a partir dos anos 1960, ele tornou-se uma espécie de palavra de ordem no jargão político dos intelectuais, dos partidos de esquerda, dos sindicatos, agremiações estudantis (lembremos o quanto este conceito foi usado e às vezes, barateado, nos meios universitários, dos anos 1960 e 1970 até hoje) e mesmo de parte da grande imprensa. O momento histórico-político em que o livro acima foi escrito se esvaiu, deixando vivo, no entanto, o valor da autogestão. Como afirmavam Guillerme e Bourde (1976), a autogestão seria, em termos macropolíticos e econômicos, a chave para o dilema entre, de um lado, a gestão da sociedade capitalista, que valoriza a liberdade formal, mas fecha os olhos para a injustiça social e econômica; de outro lado, a gestão do socialismo "real", na qual a liberdade formal é suprimida, em nome de uma justiça social pouco visível e em que os meios de decisão se tornaram "propriedade privada" da burocracia dirigente. Se a queda do muro de Berlim virou uma página da história, a proposta micro e macropolítica da autogestão continua mais que atual, viva, nas trilhas da democracia participativa e da economia solidária. Claro, podemos perguntar se é possível falarmos de autogestão em uma sociedade heterogerida, como a nossa.

O outro termo que tomei do âmbito do MTE é o de solidariedade. Sobre essa noção, queria simplesmente lembrar que não a identifiquei nem como uma prática caritativa, que perpetua as desigualdades sociais e econômicas, nem no sentido político-religioso, segundo o qual a solidariedade seria sempre tática, favorecendo o lado social. Com efeito, ela existe também como um lado

entre os poderosos, entre os grupos de poder. Lembremos os la os prag-
máticos entre cart is que, na economia de mercado, controlam os pre os
das mercadorias, assim como as famosas bancadas (ruralista, da bola, dos
partidos x ou y...) no Congresso Nacional, ou a ajuda m tua entre pol ticos
corruptos, entre mafiosos, etc. Tal solidariedade visa a perpetuar, entre os
parceiros, seus poderes pol tico, econ mico, social, simb lico, etc. Levanto
essa quest o para desmistificar, minimamente, a representa o de solida-
riedade apenas como fundamento da mutualidade, do apoio rec proco en-
tre indiv duos ou grupos socialmente desfavorecidos ou despossu dos.

Voltemos agora quest o do individualismo, acima evocado, partin-
do do primeiro pensador – John Locke – que elaborou a teoria relativa
emerg ncia do indiv duo, ainda no s culo XVII. Esse fil sofo postulava a
tomada de consci ncia do indiv duo, fundada na necessidade da proprie-
dade privada. Note-se, no entanto, que tal propriedade n o se confunde
com a acumulao capitalista, custa da explora o do outro. Pois justa-
mente pelo trabalho que, segundo Locke (1978/1690), o homem se apropria
da natureza e a transforma. Nesse ponto, ele precede Marx, embora sua
concep o fique restrita a uma apropria o individual do trabalho e de
seu produto, ao passo que Marx lhe atribui uma dimens o coletiva. Para
Locke, o homem, ao trabalhar, torna-se capaz de existir por si mesmo, n o
depende de algu m, como no direito feudal, n o subsumido no todo da
chamada sociedade holista. Em resumo, Locke n o coloca em polos opos-
tos o trabalho e a propriedade. Para ele, o trabalho que define a origem
e o fundamento da propriedade. Nesse sentido, a no o de propriedade
privada evoca uma outra, isto , a propriedade de si, que implica, para o
sujeito, a propriedade de sua pessoa, de seu corpo, de seus bens, de seu
trabalho, enfim, de sua pr pria vida. Locke (1978/1690, p. 51) escreve: “[...]”
embora a natureza tudo nos ofere a em comum, o homem, sendo senhor
de si pr prio e propriet rio de sua pessoa e das a es ou do trabalho que
executa, teria ainda em si mesmo a base da propriedade”.

Mas essas duas no es de propriedade (dos bens e de si), mesmo possibi-
litando aos homens, segundo Locke, entrar em sociedade, por meio da preser-
va o m tua de suas vidas e de suas liberdades, seriam certamente esvaziadas,
no contexto das sociedades salariais, do desemprego e de toda forma de vul-
nerabilidade social, que bem conhecemos. Nesse sentido que Castel (2001)
acrescenta a no o de propriedade social, retomada no livro *Propriedade priva-*

da, *propriedade social e propriedade de si* (CASTEL & HAROCHE, 2001), do qual extra algumas reflexões que trago para esta mesa-redonda.

O que, então, a propriedade social? Segundo Castel (2001), ela se construiu, historicamente, em função da separação entre as noções de trabalho e de propriedade. Locke já observara que, quando o senhor se apropria do trabalho do servidor, este deixa de ser proprietário tanto do trabalho quanto de seu produto, sendo estes trocados por um salário. O senhor se torna também proprietário do trabalho de seu servidor. Ao longo do desenvolvimento do capitalismo, isso teve enormes consequências sociais, fundadas na exploração do trabalho do assalariado. Assim, a "bela ideia de um indivíduo livre e autônomo se degrada naquela de um indivíduo comandado pela necessidade" (CASTEL e HAROCHE, 2001, p. 64-65), que tem fome, que não dispõe de recursos próprios, de reservas para se manter. Essa é a condição do proletariado, nos primeiros tempos da industrialização: ele se torna proprietário de seu corpo, da força de trabalho que ele vende ao capitalista, para subsistir precariamente. A massa proletária se compõe, então, de indivíduos não proprietários, condenada à miséria e degradação social. Sem a *propriedade privada* de seu trabalho, o indivíduo não constrói nem sustenta a *propriedade de si*, pois lhe faltam, para tanto, suportes materiais e sociais. Ora, é aí que se cria "um equivalente da propriedade para os não proprietários, obtida não mais pela posse de um patrimônio, mas pela entrada em sistemas de proteção" (CASTEL, 2001, p. 73). Imagine-se o caso de um operário que não pode trabalhar, pois ficou doente ou já está muito velho. Ele tem, por direito, um sistema de proteção social (o afastamento remunerado, a aposentadoria, etc.) que lhe permita continuar a existir como indivíduo, com uma segurança mínima, mesmo não sendo proprietário. Esta seria uma nova forma de propriedade, a *propriedade social*. Ela incluiria também outros suportes, tais como serviços públicos e um conjunto de bens coletivos disponíveis aos não-proprietários, o que lhes permitiria escapar da dependência e da miséria social, podendo, assim, também cultivar a *propriedade de si*. Castel (2001) observa, de passagem, que esta solução "reformista", um meio-termo entre o liberalismo puro e duro e as propostas socialistas de abolição da propriedade privada.

A propriedade social seria, pois, uma terceira via, num contexto político-econômico em que se conservam tanto a grande propriedade privada

quanto o sistema do trabalho assalariado. Esta terceira via – de responsabilidade do Estado e deveria, em princípio, garantir a coesão social. A sociedade civil não pode ser deixada a ela mesma.

Implantada, aos poucos, desde o final do século XIX, essa proteção iria se expandir (com as devidas diferenças entre países e regimes políticos, o que implica avanços e retrocessos, além das grandes disparidades entre proprietários e não proprietários), mesmo aos não trabalhadores, ou seja, ao conjunto da população. O autor lembra ainda que este suporte social não deve confundir-se com o assistencialismo, dirigido a populações específicas, com ajudas particulares, como os programas de renda mínima. Em todo caso, "a propriedade social permitiu a expansão – ou a democratização – da concepção moderna de indivíduo que tem acesso à propriedade de si" (CASTEL e HAROCHE, 2001, p. 128).

Mas por que estou falando dessas propriedades, quando o tema é a economia solidária? Talvez esteja dizendo o óbvio: a economia solidária não se opõe, estruturalmente, à economia-de-si, da subjetividade, da intimidade. As mazelas do "hiperindividualismo" contemporâneo não se extirpam com a extinção pura e simples do indivíduo, do cidadão, do sujeito desajante, do ator social.

Se o pensamento liberal nasce com Locke (o liberalismo econômico seria formulado por Adam Smith, no século XVIII), sua defesa do indivíduo remete à liberdade de pensar e agir por si mesmo, como um direito natural. Ele queria afirmar que cada indivíduo é proprietário de seu corpo, de seu trabalho, de sua própria vida, enfim, proprietário de si. Lembremos que Locke se batia contra o Absolutismo.

Minha pergunta agora é simples: um projeto político-econômico fundado na solidariedade, na autogestão, seria incompatível com os projetos individuais de seus membros? Ou então: até que ponto as utopias do "tudo em comum" se sustentam, a partir da Modernidade?

Ao pensar essa questão, lembrei-me do socialista utópico e reformador social francês, Charles Fourier, um visionário, surrealista místico, megalomaniaco, que sonhou com uma harmonia social, diante da desorganização econômica e social de seu tempo. Ele se escandalizou com a opulência dos comerciantes, ante a miséria dos artesãos e dos camponeses; com os estoques de arroz jogados ao mar, para o controle de preços do mercado, num momento em que a fome devastava o país; com fraudes comerciais,

agiotagem, flutuação de moeda, etc. Então ele inventou os famosos Falansterios, espécie de territórios agrícolas comunitários. Uma de suas maiores ambições era conjugar as distintas paixões do homem com atividades laborais específicas. Assim, cada homem realizaria suas paixões ou inclinações por meio daquelas atividades que o satisfizessem. O trabalho seria feito com prazer, "paixão e indústria" se harmonizariam. Não foi por acaso que sua arquitetura original e bizarra, questionando a moral, as leis, a organização do trabalho e os valores civilizados de sua época, teve influências, por exemplo, sobre Marx e Engels, Marcuse e mesmo sobre o Surrealismo, nas artes. A utopia de Fourier gerou a implantação concreta de falansterios na Romênia, na Rússia, nos Estados Unidos, etc., mas não obteve sucesso. Nos Estados Unidos, um deles chegou a durar 13 anos. Pois bem, por que estou lembrando essa original experiência utópica, pr-socialista? Porque, entre os motivos atribuídos ao fracasso dos falansterios, um deles se deveu ao fato de que os melhores falansteristas alcançavam uma formação técnica e pessoal que aumentava o seu valor profissional e humano, aumentando também as suas próprias ambições. Eles partiam, então, para projetos individuais ou um emprego mais rentável, fora dali. Digamos que no falansterio não havia lugar para a propriedade de si.

Outro exemplo que relembrei: há vários anos, um caderno especial da *Folha de S. Paulo* foi dedicado ao MST (não o guardei, infelizmente, para citar a data). Nessa grande reportagem, chamou-me a atenção o depoimento de alguns militantes afirmando que, quando chegassem a uma condição pessoal melhor, deixariam o movimento. Na época, senti uma espécie de surpresa, de ingenua decepção, mas isso me levou a perguntar se o engajamento naquele projeto político coletivo, que eu tanto admirava e admiro, era capaz de preencher, ao mesmo tempo, as demandas de um projeto "de si".

Voltando de novo à economia solidária, lembro também um texto dos colegas Francisco Antunes Lima e Fabiana Oliveira (2008), relativo à produtividade técnica e social das associações de catadores, gerida com base no modelo de reciclagem solidária. Os autores afirmam, entre outras coisas, que o modelo da economia solidária, para sobreviver como alternativa de trabalho e renda, não pode descartar padrões técnicos de produtividade, mas sem reproduzir, claro, os empreendimentos capitalistas. Afinal, seu objetivo maior é realizar produtos sociais, "a reciclagem do lixo e a reciclagem de pessoas" (LIMA e OLIVEIRA, 2008, p. 227). Além disso, se o

projeto da reciclagem do lixo não reproduz o modelo neoliberal, inclusive porque acolhe todo tipo de trabalhadores que o mercado rejeita – idosos, deficientes, desempregados com baixa escolaridade, egressos do sistema prisional, usuá-rios de drogas, etc. –, ele deve “inserir-se e ao mesmo tempo se contrapor ao mercado. Não pode ficar fora dele, mas também não encontra solução dentro dele” (LIMA e GOULART, 2008, p. 248). Uma questão periférica, apontada pelos autores e que serve à minha argumentação, refere-se ao conflito entre a inserção do sujeito no empreendimento coletivo e seus interesses individuais: “a baixa remuneração aumenta a rotatividade dos associados e torna o trabalho associativo pouco atrativo para aqueles que são mais produtivos” (p. 228). Observe-se, no entanto, que não se trata apenas de uma dificuldade gerencial (espírito de empreendedorismo) ou psicológica (desmotivação), mas das “dificuldades objetivas, inerentes ao processo de produção e ao setor de reciclagem, como um todo” (p. 229).

Estou levantando essas questões, sem perder de vista outro ponto reafirmado aqui, que é a centralidade do trabalho. Lembro um texto no qual Castoriadis (1997) aborda a racionalidade do capitalismo, afirmando que a significação imaginária nuclear deste sistema, impulsionada por uma busca ilimitada do controle racional e pelos avanços da tecnologia, orienta-se primeiro para a redução, depois para a eliminação do papel do homem, nos processos de produção. Se possível fosse, o sistema eliminaria o elemento humano, já que as máquinas “produzem”, mas não fazem greve, não adoecem nem morrem no trabalho, não são forçadas a instituir, enfim, não trazem nenhum problema político-social para a empresa. Afinal, o homem é o único “recurso” que resiste politicamente à exploração sem limites. Para o capitalismo, a centralidade antropológica do trabalho não se coloca. O que é central para este regime é a expropriação do trabalho e das “propriedades” do trabalhador, enfim, de sua própria vida.

Concluindo: a questão que coloco aqui, por certo sem problematizá-la suficientemente, é a possibilidade de se pensar uma sociedade em que os sistemas de produção, as políticas do Estado e a dinâmica social possam favorecer, no sentido colocado por Castel (2001), o equilíbrio entre as três propriedades evocadas pelo autor. E mais: o fato inelutável da existência do indivíduo (ator, cidadão, sujeito de desejo, trabalhador) não se opõe a iniciativas como a da economia solidária. Vale observar, no entanto, que tal modelo representa uma alternativa estruturalmente marginal. Longe esta-

mos de um modelo econômico em que haja trabalho para todos, com todos os direitos trabalhistas assegurados e ampliados: estabilidade, melhores salários e proteção (propriedade) social. O caso de perguntarmos, apenas como hipótese: ser que nos países com alto índice de desenvolvimento humano (IDH), como na Europa do Norte, haveria necessidade de políticas sociais de incentivo à economia solidária?

Referências

CASTEL, R.; HAROCHE, C. **Propriedade privada, propriedade social, propriedade de si**. Paris: Fayard, 2001.

CASTORIADIS, C. **La «rationalité» du capitalisme**. Revue Internationale de Psychosociologie, v. 4, n. 8, p. 31-51, 1997.

ELIAS, N. **A sociedade dos indivíduos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1994.

GUILLERM, A.; BOURDE, Y. **Autogestão: uma mudança radical**. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

LIMA, F. P. A.; OLIVEIRA, F. G. **Produtividade técnica e social das associações de catadores**: por um modelo de reciclagem solidária. In: KEM, V. H.;

CRIVELLARI, H. M. T. **Catadores na cena urbana**: construção de políticas associativas. 2008.

LOCKE, J. **Segundo tratado sobre o governo**. São Paulo: Abril Cultural, 1978/1690. (Coleção Os Pensadores).

Cláudia Rejane de Lima⁵¹

Economia solidária foi o tema que inicialmente me mobilizou para o mestrado, na Engenharia de Produção, onde estudaria a relação de trabalho nas cooperativas de produção fundadas e geridas democraticamente por trabalhadores a partir da massa falida de empresas. Há algum tempo não tenho trabalhado com este tema, contudo ele continua me despertando interesse e paixão!

Quando recebi o convite do CFP para participar do seminário busquei artigos recentes do professor Paul Singer que, no Brasil, é a nossa grande referência no tema, tanto em termos da produção do conhecimento, como da intervenção. Para ele, a economia solidária remete, antes de tudo, a um modo de produção que se caracteriza pela igualdade, o que é um contraponto à realidade que nós vivemos.

Trata-se de um sistema que comporta uma série de atividades e frentes de ação, no qual se articulam experiências coletivas de trabalho, produção, comercialização e crédito, organizados segundo princípios solidários como clubes de troca, associação de produtores, cooperativas de crédito, de produção, de habitação, etc. (SINGER, 2000). Os empreendimentos no campo da economia solidária, em especial as cooperativas de produção, têm como premissa a autogestão, a posse coletiva dos meios de produção e a gestão democrática do trabalho, o que faz essas experiências serem consideradas embriões de novos modelos de organização social e do trabalho.

As experiências de cooperativismo datam de dois séculos na Europa. Surgiram com o capitalismo como forma de resistência à exploração do trabalho, à exclusão social e à pobreza, juntamente com greves e mobilizações sindicais. Destacam-se neste período as iniciativas socialistas lideradas por Robert Owen com o propósito de tomar os mercados capitalistas e experiência da Associação dos Pioneiros Equitativos de Rochdale, na Inglaterra, em 1844, rede de cooperativa de produção e de consumo que se

51 Psicóloga formada pela Universidade São Marcos, de São Paulo, mestranda em Engenharia de Produção pela UFSCar, Universidade Federal de São Carlos, assessora da Secretaria de Saúde do Trabalhador da CUT, Central Nacional dos Trabalhadores (CUT)

manteve por vários anos e, principalmente, pelo conjunto de princípios e normas de funcionamento, vistos até hoje como referência para as cooperativas de todo o mundo, conforme relata Paul Singer.

Sob herança daquele período o controle democrático por meio da equivalência uma pessoa um voto; livre adesão, com entrada e saída voluntárias; juros limitados como remuneração do capital; sobras proporcionais ao montante de compras do associado; vendas à vista; venda de mercadorias de boa qualidade; educação dos sócios e neutralidade política e religiosa, princípios que até hoje orientam o cooperativismo autêntico em vários países. Pelo que eu vi de uma entrevista do professor Paul Singer, atualmente a esses princípios se soma a intercooperação, que se relaciona entre vários empreendimentos do campo da economia solidária.

Feitos esses antecedentes, que têm raízes no socialismo, há dois séculos, no Brasil nós tivemos várias experiências de cooperativismo. Antes da década de 30, as experiências foram basicamente de cooperativas de consumo. Durante o governo Vargas, em 1945, o cooperativismo foi regulamentado, passando a contar com incentivos materiais e fiscais, como parte das políticas agrícolas para o desenvolvimento do campo.

Nos governos militares as cooperativas ficaram sob o controle estatal permanecendo voltadas para a área rural. Nesse período foi fundada a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), órgão nacional oficial de representação das cooperativas existentes no Brasil, e decretada a Lei nº 5764, de dezembro de 1971, que regulamenta o funcionamento das cooperativas até hoje (CULTI, 2002).

Nesse percurso, formou-se no Brasil um cooperativismo composto de empresas de médio e grande porte, que se diferenciam das empresas convencionais apenas e tão somente em sua forma jurídica, ou seja, na prática se sustentam no trabalho assalariado, na gestão e poder centralizados e na busca prioritária de excedentes econômicos, o que contradiz os princípios mencionados anteriormente.

Com a Constituição de 1988 o cooperativismo foi desvinculado do Estado e começou a despontar no meio urbano, por um lado, como parte da estratégia empresarial para reduzir custos do trabalho, descaracterizando a autogestão, e, por outro lado, como parte das estratégias dos trabalhadores para enfrentar o desemprego e a exclusão social gerados pelo avanço das políticas neoliberais.

A utilização empresarial das cooperativas como forma de contratação do trabalho se deu em razão de uma mudança na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que explicita a ausência de vínculo empregatício entre os membros das cooperativas, que passaram então a ser largamente por empresas de diversos segmentos econômicos, como uma das formas de terceirizar a produção e reduzir direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Por trás dessa explicitação de ausência de vínculo há uma questão importante a ser debatida hoje pelo mundo do trabalho que é a tentativa de modificação na relação de subordinação, elemento central na delimitação dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores. A investida empresarial pela substituição do Direito do Trabalho pelo Código Civil. O pressuposto básico dos contratos civis é de uma relação entre iguais e, sendo uma relação entre iguais, para os empregadores não deveria haver um direito se sobrepondo e protegendo, como é o caso do Direito do trabalho.

Essa lógica que tem sido engendrada pelos empregadores não só no caso das cooperativas, como em outras modalidades de contratação do trabalho como os contratos autônomos de Pessoa Jurídica – os chamados “PJs” e todas as formas de terceirização do trabalho. Ora, transformar a relação de trabalhos que, por essência, é desigual, assimétrica, em uma relação entre iguais – jogar por terra os padrões civilizatórios do trabalho conquistados pela sociedade, tema importante de ser debatido, que infelizmente teremos que deixar para outra oportunidade para não fugir do tema proposto pelo seminário.

Voltando para a economia solidária, se para os empresários as cooperativas despontam como mecanismo de precarização do trabalho, para os trabalhadores ressurge como alternativa de trabalho, como espaço de ressocialização, de reconstrução dos laços de identidade. Desponta como alternativa concreta de sobrevivência para milhares de homens e mulheres que foram literalmente descartados dos processos de reestruturação produtiva dos anos 90, em especial para aqueles com pouca ou nenhuma possibilidade de reinserção no mercado de trabalho.

Em que pese os anos 90 serem um marco, verificaremos também experiências importantes de autogestão nos anos 1980, como o caso da empresa Fogos Wallig, no Rio Grande do Sul, retratada de maneira muito bonita no doutorado de Lorena Hozman, que resultou no livro intitulado *Operários Sem Patrão*. Nesse livro a autora aborda, entre outros aspectos,

as contradições e dificuldades dos trabalhadores para exercer um novo papel na produção, de ressignificar as relações de autoridade durante a passagem da condição de trabalhador assalariado de salário-cooperado. um trabalho que vale a pena ser lido.

Também na década de 80 há outras experiências de autogestão, como a Cooperminas, em Santa Catarina, a Tecelagem Parahyba, em São José dos Campos (SP) e da Usina Catende, em Pernambuco.

O elemento novo nos anos 90 é que os sindicatos incorporaram a economia solidária como parte das suas estratégias de geração de trabalho, tanto incentivando e oferecendo apoio estrutural de cooperativas a partir da massa falida de empresas, como incentivando outros empreendimentos junto a trabalhadores desempregados. Neste contexto surge a ANTEAG – Associação Nacional dos Trabalhadores em Autogestão e Participação Acionária, criada por iniciativa de sindicatos e, posteriormente, surge também a ADS – Agência de Desenvolvimento Solidário, órgão de fomento da CUT para tratar especificamente deste tema.

Instituições ligadas à Igreja Católica que sempre trabalharam com redes de solidariedade também começaram a reorientar suas estratégias em direção à Economia Solidária, como o caso da Caritas, por exemplo, que tem cumprido um papel muito importante de apoio à formação de empreendimentos.

Nesta trajetória importante resgatar também o envolvimento das universidades, a princípio por meio da Rede Unitrabalho, passando a desenvolver incubadoras tecnológicas de empreendimentos.

Toda essa mobilização social, envolvendo diversos atores, ganha novos contornos no governo Lula, quando a Economia Solidária começa a ser institucionalizada como política pública com a criação da Secretaria Nacional de Economia Solidária, comandada pelo Professor Paul Singer. Evidentemente existe uma série de desafios a serem superados, mas foi um passo importante, pois os movimentos sociais se mobilizaram e institucionalizaram políticas. Isto não é pouco!

Do ponto de vista político e ideológico há um intenso debate sobre o alcance e objetivos da Economia Solidária, isto é, se cumpre um papel de manutenção ou ruptura do modo de produção atual.

Gaiger, um autor que eu gosto muito, afirma que nos empreendimentos formados no campo da Economia Solidária "modificam-se os princípios e os fins da organização econômica, alteram-se ao mesmo tempo as rela-

es que indivíduos contraem entre si, no que tange aos meios de produção, ao processo de trabalho e a seus resultados." (Gaiger p. 387). Essa perspectiva estratégica, de construção de condições para a estruturação da sobrevivência, como também o desenvolvimento de experiências concretas para instauração de um novo campo de práticas sociais.

Mesmo considerando que estas experiências não se encontram fora do contexto societário, que como qualquer outra empresa funcionam sob a lógica de mercado e que, portanto, carregam consigo contradições, vários estudos que vêm sendo realizados no campo da economia solidária trazem dados muito interessantes sobre como os trabalhadores vão se apropriando do espaço da produção e desnaturalizando as assimetrias de poder típicas do trabalho assalariado. Um desses estudos foi desenvolvido por Egeu Gomez, psicólogo, presente neste seminário, que estudou a transformação da Uniwidia, empresa localizada em Mauá, São Paulo, em cooperativa de autogestão.

Do ponto de vista da reflexão proposta pela mesa, de pensar a economia solidária como perspectiva para a humanidade, um aspecto importante destas experiências que elas permitem restituir ao trabalhador a condição de sujeito da sua existência, além de desconstruir a noção de solidariedade associada à benevolência e caridade, regatando-a em sua acepção genuína, que é a solidariedade de classe, como diz Razeto (2000), de resgatar o prazer de construir e de fazer as coisas juntos, com um objetivo comum.

Os desafios para consolidar e ampliar a economia solidária como um campo de práticas não são poucos. Um deles é o próprio engajamento dos trabalhadores para a construção de projetos coletivos, o que não é uma tarefa fácil numa sociedade marcada por um profundo individualismo. As alternativas mais comumente verificadas entre os trabalhadores são individuais, no mercado informal de trabalho. As pessoas pegam suas rescisões, montam uma banca, vão vender coisas, viram camelôs, fazem pequenos empreendimentos, mas isoladamente. Então, trabalhar com uma perspectiva coletiva não é uma tarefa fácil, as condições não estão dadas. As incubadoras tecnológicas e, especialmente, os psicólogos têm contribuído muito nesse sentido de despertar consciência para a importância de projetos coletivos.

Outra questão do ponto de vista estrutural. A economia solidária ainda é vista como economia de pobre para pobre. Deixar de ser uma

experiência voltada s para subsistência, em direção a um padrão econômico que assegure a sustentabilidade dos empreendimentos e a condição adequada de sobrevivência para seus membros outro desafio. Avançar na garantia de crédito; aprimoramento técnico e das estratégias de comercialização são um aspecto importante.

Algumas iniciativas estão sendo desenvolvidas neste sentido, como, por exemplo, pela CUT que em 2009 realizou a 1ª Mostra Nacional de Comercialização dos Produtos e Serviços da Economia Solidária, com o objetivo de proporcionar oportunidades de comércio solidário, com geração de emprego e renda, aprimorando quesitos de qualidade e inserindo a produção em grandes redes do comércio.

Está em tramitação um projeto de lei para assegurar direitos mínimos aos trabalhadores de empreendimentos solidários. Como são considerados autônomos pela CLT não existiria a obrigação de garantir as condições de proteção social dos trabalhadores, salário mínimo e outras questões básicas que se situam mais no campo dos direitos humanos, do que restritivamente no campo dos direitos do trabalho.

Não menos importante é o desafio de compatibilizar os aspectos técnicos e organizacionais do trabalho com os princípios da autogestão, superando a herança técnica e organizacional hegemônica, mas, ao mesmo tempo, assegurando a produtividade. Há que se considerar que os equipamentos que os trabalhadores assumem nesses empreendimentos, o arranjo físico da produção, a lógica de trabalho trazem em si elementos que se contrapõem aos princípios de democracia e de participação defendidos na autogestão e mais ainda da noção de trabalho como realização das potencialidades tipicamente humanas, conforme a concepção marxista.

Para finalizar, recolocando o foco nos objetivos do seminário e da mesa proposta, vou novamente recorrer ao professor Paul Singer para quem o resgate da dignidade humana, do respeito próprio e da cidadania das mulheres e homens que estão envolvidos na working justice justifica o esforço nela investido. É por isso que ela desperta tanta motivação. De fato, quando você começa a ouvir os relatos das pessoas que estão tendo a possibilidade de criar espaços de ressocialização, de reestruturação da sua identidade e, fundamentalmente, de resgatar a dignidade de viver do seu trabalho, isso vale tudo e também um desafio para nós, como psicólogos.

Referências

CULTI, M.N – **O Cooperativismo Popular no Brasil:** Importância e Representatividade – Trabalho apresentado no Terceiro Congresso Europeu de Latinoamericanistas – Amsterdam Holanda , 3 a 6 de julho de 2002.

GAIGER, Luiz Inácio. **As emancipações no presente e no futuro.** In: Sentidos e experiências da economia solidária no Brasil. Luiz Inácio Gaiger. (org.).Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

HOLZMANN, L - **Operários sem Patrão** - Gestão cooperativa e os dilemas da democracia, Editora UFSCar, 2001

RAZETO, J.L - **Educar para a subsistência e a solidariedade:** requisitos de formação e capacitação para o mundo do trabalho autônomo e associativo, in Educação Popular: participação, exclusão na América Latina hoje, NUPEP, Recife, 2000

SINGER & SOUZA (Org) **A economia solidária no Brasil:** a autogestão como resposta ao desemprego – Contexto, 2000.

A publicação traz as palestras do Seminário Nacional Psicologia Crítica do Trabalho na Sociedade Contemporânea, no qual foram tratadas questões das relações entre Psicologia e o mundo do trabalho, tais como a saúde do trabalhador, as relações sindicais, as formas solidárias de trabalho, o sofrimento causado pelo desemprego. São temas que apenas recentemente são identificados como demandas para a Psicologia e que ainda carecem de maior sistematização.

