Maristela de Souza Pereira

**As concepções sobre saúde do trabalhador, as práticas profissionais e o
contexto de atuação de psicólogos organizacionais**
(Versão Original)

Tese apresentada ao Instituto de Psicologia da
Universidade de São Paulo como parte dos requisitos
para obtenção do grau de Doutora em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia Social

Orientadora: Prof. Dra. Leny Sato

São Paulo
2015

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na publicação
Biblioteca Dante Moreira Leite
Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

Pereira, Maristela de Souza.

As concepções sobre saúde do trabalhador, as práticas profissionais e o contexto de atuação de psicólogos organizacionais / Maristela de Souza Pereira; orientadora Leny Sato. -- São Paulo, 2015.

250 f.

Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social e do Trabalho) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

1. Trabalho 2. Saúde do trabalhador 3. Psicologia organizacional
4. Etnografia 5. Psicologia social 6. Psicologia do trabalho I. Título.

HD7261

**As concepções sobre saúde do trabalhador, as práticas profissionais e o contexto
de atuação de psicólogos organizacionais**

Maristela de Souza Pereira

São Paulo, 26 de fevereiro de 2015

Banca Examinadora:

Prof. Dra. Leny Sato – IPUSP

Prof. Dr. Fábio de Oliveira– IPUSP

Prof. Dra. Cris Fernández Andrada – PUC SP

Prof. Dra. Márcia Hespanhol Bernardo – PUC Campinas

Prof. Dr. Hernan Camilo Pulido-Martínez – Pontificia Universidad Javeriana

Para meus filhotes,
Tomás e Raul.

Agradecimentos

Embora a escrita de uma tese seja uma tarefa solitária, ao mesmo tempo é impossível que seja realizada sem a participação de muitas pessoas. Agradeço imensamente a todos que se fizeram presentes neste percurso:

à professora Leny Sato, por ter me acolhido mesmo com um projeto inicial tão distante dos seus olhares sobre o mundo do trabalho, por ter me guiado no desbravamento de um outro campo de estudos e leituras, e pela orientação generosa e frutífera que conduziu os resultados da minha pesquisa a lugares que antes eu não havia imaginado.

aos colegas psicólogos, psicólogas e trabalhadores que tomaram parte como sujeitos nas diferentes etapas desta pesquisa, muito obrigada pela confiança com que se colocaram neste estudo.

à Ione Silva, psicóloga do CEREST Uberlândia, pela disponibilidade e abertura que me levaram a conhecer um pouco mais sobre outras possibilidades de intervenção da Psicologia nas questões de saúde do trabalhador.

à professora Alessandra Re, que me recebeu na Universidade de Turim e me auxiliou de diversas formas, não somente com as questões teóricas e empíricas da pesquisa, mas também na minha integração e adaptação a outro país.

ao professor Hernan Camilo Pulido-Martínez, pelas preciosas contribuições ao projeto, apresentadas durante o exame de qualificação, que definitivamente mudaram a concepção do meu trabalho e do relato da pesquisa.

ao professor Francisco Antônio de Castro Lacaz, com quem pude descobrir o campo de debates sobre Saúde do Trabalhador, e por todas as referências e indicações bibliográficas que muito enriqueceram este texto.

aos colegas do Grupo de Orientandos, pelas sugestões endereçadas à minha pesquisa; e aos companheiros do grupo de estudos sobre Trabalho e Cotidiano, pela possibilidade de conhecer outros autores e outras ideias.

à CAPES, pela concessão de bolsa de estudos pelo Programa Pró-Doutoral, que me permitiu cursar os créditos em disciplinas na USP, a 600 km. da minha residência, e pela bolsa de estudos oferecida pelo Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior (PDSE), que possibilitou o enriquecimento do estudo com a experiência de pesquisa na Itália.

à Universidade Federal de Uberlândia e aos colegas do Núcleo de Psicologia Social, Organizacional e do Trabalho, que viabilizaram minha dedicação integral ao doutorado nestes quatro anos.

à Nalva Gil e Rosângela Sigaki, por todas as formas de apoio recebido (até na forma de carona para sair da USP em tardes impossíveis de se obter um taxi) e pelo contato carinhoso e cuidadoso em todos os momentos que necessitei.

ao amigo Cleudemar Alves Fernandes, pela generosa oferta de revisão do texto.

à Patrícia Rizzotto e Massimo Franceschetti, pelos auxílios diversos prestados ao longo do doutorado, não somente com as questões da língua italiana (para toda a família!), mas também pelo incentivo e amizade.

à minha família, esteio e apoio que nunca me faltaram. Pai, obrigada pela bondade inspiradora. Mãe, obrigada por segurar todas as “pontas” sempre e pela retaguarda com as crianças, que foi fundamental em todas as etapas, até a conclusão da tese. João Henrique, obrigada por saber que sempre posso contar com você. Marinê, obrigada pelo exemplo de seriedade e pela paciência da escuta e do diálogo. Joel, obrigada pela torcida e pela confiança.

à Paula Cristina Medeiros, Andréa Gonçalves Dias, Marinê de Souza Pereira e Fernanda Nocam, que me deram as mãos, os braços e os ouvidos, nas horas mais escuras durante a escrita desta tese: *amigos são anjos que nos deixam de pé quando nossas asas se esquecem de como voar...*

à Cleudemar Alves Fernandes, Tony Fernandes, Tony Garcia, Adriane Barbosa Gimenez, Emerson Raser, Adriano Gosuen, Dalva Elena Faria, Cacilda Siqueira Barros, Eliane Regina Pereira, Darcy Nogueira, Marisa Savastano e Aurora Maria, que, cada um a seu modo, me recordaram sobre o quanto o mundo é mais vasto do que aquele único ângulo ao qual nos aferramos em certos momentos da vida.

ao Flávio Nogueira Campos, por ter embarcado comigo em direção ao imponderável que é a realização de um doutorado, e pelas diversas formas de apoio que possibilitaram um precioso tempo extra na reta final da tese.

e aos meus pequenos, Tomás e Raul, de quem por vezes tive que roubar um pouco do convívio, pelas viagens e pelo trabalho de pesquisa e escrita. Meus amores, vocês são a melhor coisa que aconteceu e que acontece todos os dias na minha vida.

*En la tensión que se produce entre sujetos,
grupos, organizaciones e instituciones,
las posibilidades de cambio social están abiertas.*

Hernan Pulido-Martínez

Pereira, M. S. (2015). *As concepções sobre saúde do trabalhador, as práticas profissionais e o contexto de atuação de psicólogos organizacionais*. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

RESUMO

O adoecimento pelo trabalho está intrinsecamente ligado ao modo como esse é organizado, sendo crescente a irrupção de patologias mentais nos trabalhadores na contemporaneidade, em função dos processos de produção instaurados no modelo capitalista global vigente em nossos tempos. Ainda que o psicólogo esteja entre os profissionais habilitados para a prevenção e tratamento de distúrbios psíquicos, esta questão não se faz presente no cotidiano de trabalho dos psicólogos que atuam em empresas, cujas atividades profissionais são direcionadas essencialmente para funções técnicas e gestonárias. Esta pesquisa buscou investigar as explicações tecidas por estes profissionais sobre o adoecimento dos sujeitos na relação com o trabalho e conhecer suas compreensões sobre seu papel profissional, visando identificar vinculações entre estes dois aspectos. Partindo desta orientação geral, foi possível discutir elementos do próprio contexto de trabalho destes psicólogos, o qual estabelece os contornos possíveis para sua atuação. O método adotado foi a Etnografia, em uma perspectiva multissituada que abrangeu diferentes terrenos de pesquisa, perseguindo o objeto em suas diversas manifestações. O trabalho de campo contou com investigações bibliográficas, documentais e entrevistas individuais e grupais, realizadas com psicólogos e com trabalhadores adoecidos pelo trabalho. A ligação entre os materiais empíricos oriundos destes distintos momentos investigativos foi possibilitada pelo aporte de conceitos da teoria sociológica de Pierre Bourdieu, que auxiliou na compreensão do ambiente empresarial como um campo de disputas, cujos agentes ocupam posições na estrutura das relações que compõem tal campo, que delimitam suas práticas e atuam também sobre a construção da sua subjetividade profissional. Constatou-se que embora a área reconhecida de atuação profissional destes psicólogos seja a Psicologia Organizacional, as teorias que informam suas práticas são oriundas essencialmente da Administração de Empresas, estando vinculadas à lógica da gestão como princípio racionalizador e de gerenciamento do comportamento humano, lógica esta que se espalha dos contextos empresariais para os demais domínios da vida social. Consequentemente, as explicações produzidas por estes psicólogos para o adoecimento dos trabalhadores são formuladas a partir desta visão, que atribui a cada trabalhador a capacidade de manejar e gerir sua própria saúde e, portanto, o adoecimento, que é justificado assim a partir de fatores individuais. Verificou-se que atividades voltadas para a saúde dos trabalhadores não pertencem ao escopo de trabalho dos psicólogos organizacionais estudados, não sendo sequer mencionadas por estes como passíveis de uma ação por parte desta categoria profissional no interior das empresas. Concluiu-se que, mesmo diante das limitações impostas pelo contexto, estas questões devem ser debatidas com os psicólogos, desde as etapas iniciais de sua formação, visando ativar e potencializar resistências e novos modos de fazer profissional.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho; Saúde do Trabalhador; Psicologia Organizacional; Etnografia; Psicologia Social; Psicologia do Trabalho

Pereira, M. S. (2015). *Conceptions of workers' health, professional practices and the context in which organizational psychologists work*. Doctoral Thesis. Institute of Psychology, University of São Paulo.

ABSTRACT

Work-related illness is intrinsically connected with the way work is organized. This is reflected in the increasing incidence of mental pathologies among workers nowadays as a result of production processes introduced as part of the prevailing global capitalist model. Although psychologists are qualified to prevent and treat these disorders, this is not part of the day-to-day work of psychologists who work in companies, as their professional duties normally involve essentially technical and managerial functions. This study sought to investigate the reasons put forward by these professionals for work-related illnesses and to understand their understandings of their professional role in order to identify links between these two areas. With these objectives in mind, aspects of these psychologists' work context, which establishes the boundaries within which they act, were discussed. A multi-sited ethnographic approach covering different research locations and following the study object in its various manifestations was adopted. The fieldwork consisted of bibliographic and document researches and individual and group interviews with psychologists and workers with work-related illnesses. Connections were established between the various empirical data obtained during the different investigative phases with the aid of concepts from the sociological theory of Pierre Bourdieu. These helped to understand the business environment as a field of disputes whose agents occupy positions in the structure of relationships making up this field that impose limits on their practices and influence the construction of their professional subjectivity. It was observed that although organizational psychology is acknowledged to be the professional area in which these psychologists are trained to act, their practices are guided essentially by business administration and tied to the logic—which spreads from business contexts to the other domains of social life—of management as the principle by which human behavior can be rationalized and administered. Consequently, the explanations produced by these psychologists for work-related illness are formulated in terms of this view, according to which each worker is able to handle and manage his or her own health and, therefore, illnesses, which in turn are justified based on individual factors. Activities geared toward workers' health were found not to fall within the scope of the work of the organizational psychologists studied and were not even mentioned by them as tasks that could be undertaken in companies by this group of professionals. In conclusion, notwithstanding the limitations imposed by the context, these issues must be debated with psychologists from the initial stages of their training in order to activate and reinforce resistance and reinvent their professional activities.

Keywords: Work; Occupational Health; Organizational Psychology; Ethnography; Social Psychology; Work Psychology

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Práticas voltadas à Saúde do Trabalhador.....	78
Tabela 2 - Práticas relacionadas à Psicologia Organizacional.....	79
Tabela 3 - Atividade exercida no momento do adoecimento	89
Tabela 4 - Patologias relatadas pelos trabalhadores nos grupos de sala de espera.....	90
Tabela 5 - Atividades que desempenham no trabalho atual	115
Tabela 6 - Principais atividades do psicólogo organizacional.....	133
Tabela 7 - Trabalhos do Congresso de Psicologia do Trabalho e das Organizações.....	169
Tabela 8 - Trabalhos apresentados no Congresso de Ergonomia	170

SUMÁRIO

Introdução.....	13
Sobre a leitura deste trabalho.....	22
1. Articulações da Psicologia com o mundo do trabalho	25
1.1. O papel da escrita na Etnografia.....	25
1.2. O “ingresso” no campo e a pesquisa bibliográfica sobre Psicologia, Saúde e Trabalho	29
1.3. Relações entre Psicologia e Trabalho: notas sobre um campo em disputa.....	30
1.3.1. Abordagens teórico-metodológicas na interface Psicologia, Saúde e Trabalho....	37
1.3.1.1. Epidemiologia.....	40
1.3.1.2. Ergonomia	42
1.3.1.3. Ergologia	43
1.3.1.4. Psicossociologia.....	45
1.3.1.5. Clínica da Atividade.....	47
1.3.1.6. Psicodinâmica do Trabalho	48
1.3.1.7. Estudos em Subjetividade e Trabalho	50
1.3.1.8. Stress e Qualidade de Vida.....	52
1.3.1.9. Estudos em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT)	53
1.3.2. Matrizes explicativas para o adoecimento do trabalhador	55
2. Conversas com psicólogas.....	59
2.1. Etnografia e Psicologia Social.....	60
2.1.1. O diário de campo como ferramenta de investigação etnográfica.....	63
2.2. Entrevista: mais que técnica, experiência dialógica	64
2.3. Como psicólogos organizacionais pensam as relações entre saúde, adoecimento e trabalho: primeiros vislumbres.....	66
3. Práticas de psicólogos em Saúde do Trabalhador.....	72
3.1. O lugar da teoria e do próprio lugar na Etnografia.....	72
3.2. Sobre a análise de documentos.....	76
3.3. Psicologia Organizacional e práticas em Saúde do Trabalhador	77
4. Grupos com trabalhadores adoecidos pelo trabalho.....	83
4.1. O rigor metodológico na investigação de cunho etnográfico	84
4.2. A pesquisa-ação como modalidade de investigação e intervenção social	86
4.3. As vivências dos trabalhadores em relação ao adoecimento	88
4.3.1. Grupos de Sala de Espera - CEREST	88
4.3.1.1. O contato dos trabalhadores com os psicólogos organizacionais	92
4.3.2. Grupo de Escuta e Acolhimento- CLIPS	96
5. Grupos de discussão sobre a atuação dos psicólogos organizacionais.....	101
5.1. Ética e reflexividade	101
5.2. O grupo focal como técnica investigativa e possibilidade interventiva	108
5.3. Psicólogos organizacionais e seu fazer profissional: práticas, vivências e dilemas....	113
5.3.1. Inserção e formação na área organizacional.....	113
5.3.2. O papel do psicólogo nas organizações	118
5.3.3. Fontes de insatisfação profissional	124
5.3.4. Fontes de satisfação profissional	127
5.3.5. E a saúde do trabalhador?.....	132

6. Movimento Operário, Ivar Oddone e a Psicologia Organizacional Italiana.....	147
6.1. Política e Interpretação	147
6.2. Pesquisa bibliográfica e entrevistas com psicólogos organizacionais na Itália	155
6.3. Um outro jeito para se pensar o papel do psicólogo x a atuação do psicólogo organizacional na Itália hoje	157
6.3.1. O Modelo Operário e a Psicologia do Trabalho	158
6.3.2. A Psicologia Organizacional e do Trabalho na atualidade Italiana	168
7. Restituindo os resultados da pesquisa ao grupo de psicólogos.....	178
7.1. Ética, rigor e política: aspectos indissociáveis da restituição da pesquisa.....	178
7.2. O último encontro: a devolutiva da pesquisa	180
7.3. Ampliando as interpretações	182
8. A tessitura de um campo: o fio invisível que liga os terrenos da pesquisa	190
8.1. A questão da totalidade.....	190
8.2. Relações entre o campo e <i>habitus</i> : mundo empresarial e lógica gestonária	194
8.2.1. O Campo empresarial.....	196
8.2.2. O <i>habitus</i> dos psicólogos “organizacionais”	200
8.2.3. As classes sociais e a diferenciação no interior da classe trabalhadora	204
8.2.4. Dominação e violência simbólica nas relações entre e intraclases	209
8.3. Viabilização de mudanças e transformações no mundo social, uma utopia real	215
8.3.1. Entre o possível e o pensável: reflexões sobre uma atuação crítica do psicólogo em contextos empresariais	220
Considerações finais.....	225
Referências Bibliográficas.....	229
Referências das Epígrafes.....	245
Apêndices	246
Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Trabalhadores	246
Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Psicólogos.....	247
Apêndice C - Guida di intervista con la professoressa Re	248
Apêndice D - Guida di intervista con i psicologi.....	249

Introdução

Eu quase que nada não sei. Mas desconfio de muita coisa.
Guimarães Rosa

Sou natural de Ipameri, cidade de 25.000 habitantes no interior de Goiás. Comecei a trabalhar aos 14 anos no Banco do Brasil, como “Menor Auxiliar de Serviços Gerais”, de onde saí aos 17 anos para cursar Psicologia na Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Três meses depois, meus pais e meus três irmãos mais novos mudaram-se também para Uberlândia, e, durante os cinco anos de graduação, vi-me dividida entre a dedicação ao curso, a militância no movimento estudantil e a necessidade de trabalhar para ajudar nas despesas domésticas.

Durante a faculdade me interessei pela atividade de pesquisa, participando de grupos de iniciação científica. Havia ali já uma ideia de carreira docente, mas isto me parecia muito distante. Durante o período de realização de estágios, cumpri quase duas mil horas na área clínica (psicologia hospitalar, hospital psiquiátrico, psicose infantil e acompanhamento terapêutico). No último semestre, diante da obrigatoriedade de estagiar em outra área de concentração, consegui um estágio remunerado em Psicologia Organizacional, em uma empresa de médio porte da cidade. Antes mesmo de concluí-lo, recebi uma proposta de trabalho temporário em uma agência de Recursos Humanos, passando a prestar serviços de avaliação de potencial de funcionários de uma das maiores empresas da região do Triângulo Mineiro, com atuação também no interior de São Paulo. Ao término do contrato, já estava participando de três processos seletivos, e fui contratada como Analista de Recursos Humanos Júnior no Grupo Martins, maior atacadista distribuidor da América Latina.

Aos 23 anos, recém-formada e já empregada, sem outra perspectiva mais concreta de direcionamento de carreira e recebendo o equivalente a 7 salários mínimos, parecia ter encontrado o melhor dos mundos. Lancei-me ao trabalho em recrutamento, seleção e treinamento de pessoal, aprendendo na prática o que era ensinado pelos analistas sêniores e gestores de RH, pois na faculdade não havia adquirido muito conhecimento nesta área, pela qual nunca havia me interessado, justamente pelo caráter técnico e acrítico de suas disciplinas.

Não tardei muito para constatar que eu possuía grandes divergências em relação aos propósitos da atuação do setor de RH, com também em relação à atuação da própria Gerência de RH e das políticas de pessoal implementadas na organização. As insatisfações me levaram a procurar novas oportunidades no mercado, e depois de três anos nesta empresa,

decidi mudar para outra, também atacadista, em Ribeirão Preto. Nova decepção com a prática profissional, novas angústias sobre o que fazer em relação a isto, a necessidade de me manter financeiramente, o reconhecimento externo positivo recebido da família, dos amigos, colegas de trabalho e chefias diante da minha inserção no mercado de trabalho, o temor de começar outra carreira “do zero”. Um novo convite profissional me fez voltar a Uberlândia depois de dois anos, quando, então, passei a atuar como Supervisora de Equipe, no setor de outsourcing¹ de Recursos Humanos de uma grande multinacional.

Neste ponto, estava muito claro para mim o descompasso gigantesco entre minhas concepções políticas, sociais e profissionais e o tipo de trabalho que eu vinha desempenhando. Notava também a insatisfação de outras colegas psicólogas, que trabalhavam ou já haviam trabalhado comigo nas empresas anteriores. Constatei, enfim, que a questão não era mudar de empresas, pois os conflitos permaneciam. Entretanto, o ponto decisivo para minha guinada profissional foi ter me deparado com o pior cenário de trabalho que já havia experimentado, devido, principalmente, à pressão desmedida sobre a produtividade do setor que estava sob minha responsabilidade²; à rotina alienante imposta pela divisão do trabalho, que ali vivenciei de forma mais intensa³; às questões de poder envolvidas (pois o cliente era contrário à terceirização da seleção, a qual foi imposta pela sua holding⁴) e o fato de eu ter que cobrar um desempenho e “vender” um discurso para minha equipe, com os quais eu mesma não concordava. Embora meu desempenho profissional fosse alvo de elogios (encontrava-me inclusive como potencial sucessora e substituta formal da gerência), minha vida pessoal inexistia e estava em um processo franco de sofrimento psíquico, chegando ao ponto de ir trabalhar chorando e ter ânsias ao sentar na minha estação de trabalho. Assim, no dia 02 de janeiro de 2003 pedi demissão ao chegar ao trabalho, sem ter qualquer outra perspectiva profissional ou ideia sobre o que fazer da vida.

A gerência pediu então um tempo para que eu refletisse melhor, sinalizando também a possibilidade de fazer um acordo para que eu recebesse todos direitos trabalhistas, caso eu contratasse e treinasse alguém para meu lugar. Diante desta proposta, continuei

¹ Termo corrente na área, para designar terceirização de serviços.

² Necessidade contratual de “entregar” ao cliente um banco de 500 candidatos selecionados por mês, o que significava pelo menos 2.500 pessoas avaliadas mensalmente, por uma equipe de apenas quatro psicólogas.

³ Embora fosse uma empresa de prestação de serviços, o sistema produtivo se configurava dentro dos moldes tayloristas. Assim, cada psicóloga que atuava no setor não era mais responsável por um processo seletivo com início, meio e fim, ficava a cargo de apenas uma etapa: aplicação de testes ou realização de dinâmicas com dois grupos de candidatos no turno matutino e outros dois no turno vespertino, ou a realização de quatro entrevistas pela manhã e quatro entrevistas pela tarde, por exemplo. Isto, cinco ou seis dias por semana, repetidamente.

⁴ Sociedade de investimento de capitais que detinha o controle acionário da empresa e definia suas políticas, investimentos e estratégias.

trabalhando, na expectativa de resolver esta questão dentro de alguns dias, mas a empresa foi mudando seu discurso, a possibilidade do acordo parecendo mais distante, e depois de mais quatro meses de trabalho quase insuportáveis, informei à minha gerente que não iria mais à empresa, quando consegui finalmente ser desligada. Entretanto, algo muito positivo havia acontecido neste período: tinha começado a dar aulas noturnas em uma faculdade particular e havia sido aprovada em um concurso como professora substituta na UFU. Nesta mesma época, comecei a cursar o mestrado, na primeira turma do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia.

Meu interesse primeiro no mestrado foi estudar trabalhadores em sofrimento psíquico gerado pelo seu trabalho. Na literatura, encontrei diversos relatos e estudos, a maioria focalizando trabalhadores de níveis hierárquicos inferiores, dedicados a tarefas repetitivas ou com risco evidente. Decidi então estudar psicólogos/os que trabalhavam na área organizacional e que apresentavam sofrimento psíquico decorrente disto.

Uma vez que na graduação eu não havia tido nenhum contato com o campo ou com as teorias de Saúde do Trabalhador, já que essa temática não era abordada no currículo do curso, e como este tema também não estava presente nas linhas de pesquisa e disciplinas do Mestrado, encontrei-me sem referências teórico-metodológicas que pudessem guiar minha pesquisa. As buscas na literatura me levaram a leituras sobre Psicodinâmica do Trabalho, que, naquele momento, pareceram-me uma lente capaz de me auxiliar na compreensão sobre o fenômeno que eu desejava estudar: as estratégias que os psicólogos organizacionais em sofrimento psíquico utilizavam para lidar com essa situação e conseguirem se manter no exercício de seu trabalho.

Esta pesquisa, de caráter claramente autobiográfico, possibilitou-me uma primeira aproximação com o universo acadêmico de estudos sobre saúde, adoecimento e trabalho. Porém, não consegui responder plenamente à minha principal inquietação: seria possível aos psicólogos que trabalham em organizações privadas, que visam ao lucro, ter uma atuação diferente, que beneficie de fato os trabalhadores e contribua para a saúde, e não para o adoecimento destes? Em outras palavras, que não sirva apenas à lógica da produção e do capital?

Esta angústia latente deu origem ao projeto de pesquisa que escrevi para a seleção do doutorado, com o qual buscava uma compreensão mais ampla sobre o campo da Saúde do Trabalhador, sobre perspectivas de atuação e intervenção mais engajadas em Psicologia Social (cadeira para a qual eu havia sido aprovada em concurso efetivo, também no Instituto de Psicologia da UFU), e sobre a condução de pesquisas ancoradas em uma epistemologia (e

não meramente em uma metodologia) qualitativa. Estas questões, somadas, levaram-me a procurar a Professora Leny Sato e ingressar no Programa de Doutorado em Psicologia Social da Universidade de São Paulo.

Nas primeiras reformulações do projeto de pesquisa, comecei a intuir que havia um aspecto anterior à questão que eu colocava. Para que os psicólogos organizacionais possam ter uma atuação voltada à saúde dos trabalhadores, há primeiramente a necessidade de que esta seja uma ação que percebam como parte do seu leque de atividades profissionais. Todavia, partindo da minha experiência na área organizacional, o que pude notar é que comumente os psicólogos que atuam neste contexto não vislumbram as questões de saúde do trabalhador como pertinentes ao seu escopo de atuação.

Embora o psicólogo, no senso comum, seja considerado um profissional da saúde, e o Conselho Federal de Psicologia defina, entre as atribuições profissionais do psicólogo no Brasil, a promoção de saúde mental na prevenção e tratamento de distúrbios psíquicos (CFP, 2014), indagamos: por que ocorre esta dissociação entre a atuação do psicólogo organizacional e as questões de saúde do trabalhador? Este questionamento mostra-se ainda mais relevante, se considerarmos que os transtornos mentais ditos menores acometem cerca de 30% dos sujeitos ocupados, e os transtornos mentais graves atingem entre 5 e 10% destes, segundo dados da Organização Mundial de Saúde (OMS), conforme referido por Jacques (2007).

Uma explicação para este distanciamento do psicólogo organizacional das ações voltadas à saúde dos trabalhadores pode ser encontrada no próprio modo de inserção da Psicologia no mundo do trabalho. Prilleltensky (1994) assinala que os cientistas sociais foram levados para o interior das fábricas com o propósito explícito de aumentar a produtividade e a rentabilidade dos trabalhadores, sendo que os estudos de Elton Mayo, ocorridos entre 1924 e 1934, colaboraram decisivamente para o reconhecimento dos fatores psicológicos como fundamentais para este intento (Jacques, 2007).

Pulido-Martínez (2011) reflete sobre o fato de que o conhecimento psicológico somente ganhou espaço no mundo do trabalho ao sinalizar que poderia resolver, ou ao menos abrandar, a tensão entre a capacidade de trabalho do sujeito e sua vontade para desempenhá-lo e Navarro (1995) aponta que as microteorias gerenciais, de comportamento e psicológicas tem se constituído como ferramentas atuantes em prol do capital e usadas por este em resposta à insatisfação gerada pela perda do controle dos trabalhadores sobre o próprio trabalho.

Para Heloani (2005), o uso dos conceitos e técnicas psi ocorreu inicialmente dentro do modelo de produção taylorista/fordista, cujo rígido esquema produtivo e disciplinar

requeria o controle subjetivo dos trabalhadores, demandando necessariamente uma ideologia, disseminada pelas teorias gerenciais, com a participação da psicologia organizacional. Já a partir das mudanças requeridas após a crise do modelo fordista (fins da década de 1960 e começo de 1970), houve a necessidade de novas formas de vinculação ao trabalho, aproveitando mais as potencialidades do trabalhador e não apenas sua força física, processo no qual a psicologia também desempenhou importante papel. “Com a reestruturação produtiva foi necessário reestruturar as pessoas, ou melhor, reestruturar a subjetividade delas, cooptá-las, envolvê-las, docilizá-las” (Heloani, 2005, p. 304).

Há que se reconhecer então as limitações fornecidas pelo próprio contexto organizacional para o trabalho do psicólogo, cuja atuação esperada deve voltar-se para o ajustamento do trabalhador à organização, e não o contrário, tendo como finalidade última gerar melhorias e atender aos interesses da empresa. Melhorias para os trabalhadores, incluindo as questões de saúde, serão consideradas apenas se implicarem vantagens para a organização, sejam estas de ordem econômica, produtiva, administrativa ou até de marketing.⁵

Outra argumentação possível para justificar a não incorporação das questões de saúde do trabalhador às análises e atuação do psicólogo organizacional é a de que estes podem não possuir uma reflexão crítica a este respeito, no que contribui a própria formação acadêmica, como sugere Spink:

Ao questionar a relação trabalho, saúde mental e organização estamos de fato questionando a sociedade, sua direção, seus valores, sua estrutura de poder e sua definição de cidadania com base no engajamento na sua prática cotidiana. Sem dúvida, o treinamento para lidar com essas questões de maneira ativa na situação de mudança não faz parte da formação profissional do psicólogo ou de qualquer outro profissional neste campo. (2010, p. 124).

Para Prilleltensky (1994), os psicólogos organizacionais evitariam se envolver com questões de classe e poder (podemos considerar que as questões de saúde do trabalhador são indissociáveis destas), por dois motivos principais: porque isto iria contra seus próprios interesses econômicos, como manter-se no trabalho e obter boas remunerações; e/ou por acreditarem em soluções técnicas para problemas políticos, a partir de uma compreensão do conflito como o resultado de mal entendidos e não de uma distribuição desigual do poder.

⁵ Um exemplo claro da utilização de ações ou programas organizacionais direcionados aos trabalhadores com finalidades marketeiras é a publicação anual da Revista Exame sobre as Melhores Empresas para se Trabalhar, onde as empresas são avaliadas por critérios como políticas e práticas de Recursos Humanos, satisfação e motivação dos funcionários, e obtêm uma nota que corresponderia ao **Índice de Felicidade no Trabalho**, o qual gera um ranking que, supostamente, apresenta as empresas mais adequadas para se trabalhar no Brasil. (Ver: Exame, 2014, especialmente a seção **Dúvidas**). [grifos nossos]

Há, no entanto, aqueles que afirmam que a Psicologia Organizacional tem sim se voltado para as questões de saúde daqueles que trabalham. Mas, o que se observa quando as questões de saúde no trabalho são incorporadas ao discurso organizacional, é que isto se dá de modo superficial e periférico, muitas vezes apenas no âmbito dos serviços de Medicina Ocupacional e Engenharia de Segurança do Trabalho, os quais têm uma atuação muito mais paliativa do que preventiva ou resolutive. Mesmo os programas de saúde implementados com a contribuição do órgão de RH possuem frequentemente conformações simplistas, voltadas ao chamado “bem-estar” do trabalhador e relacionados às estratégias de competitividade e produtividade da organização, não sendo ancoradas em uma real preocupação com a saúde dos trabalhadores, o que traduz sua função ideológica, como afirmam A. Vasconcelos e Faria (2008).

Kompier e Kristensen (2003), ao discutir as intervenções em estresse organizacional, apontam outras dificuldades no envolvimento efetivo dos psicólogos organizacionais nas questões de saúde, ao considerarem que os mesmos têm se concentrado principalmente em variáveis “soft”, tais como satisfação, afeto, motivação, etc., ao invés de investirem em medidas de resultados “hard”, como taxas de absenteísmo por acidente ou por doença ocupacional, por exemplo.

Os mesmos autores apontam ainda o viés da psicologia e da medicina do trabalho, tradicionalmente dirigido para o indivíduo. Tomando, por exemplo, as intervenções em stress organizacional, estas tendem a recair sobre o trabalhador, buscando a melhora de suas habilidades para lidar com o stress, a redução da avaliação cognitiva dos estressores ou ações paliativas para reduzir os sintomas, sendo poucas as ações que visam à redução da presença dos estressores no trabalho. Esta situação é sustentada por um discurso que tende a atribuir ao indivíduo a responsabilidade pelos sucessos e fracassos, como pela própria saúde ou adoecimento, reduzindo a explicação de eventos sociais para fatores do indivíduo. Deste modo, a Psicologia aplicada aos contextos de trabalho ajudaria a converter os fatores adoecedores, vinculados às condições objetivas do trabalho e à cotidianidade das relações dos trabalhadores com a estrutura hierárquica e com a organização do trabalho, em problemas individuais e subjetivos.

Entretanto, devemos chamar a atenção para uma questão importante, no sentido de se tomar cuidado para não incorrer em uma culpabilização dos psicólogos que atuam na área organizacional, como se fossem os responsáveis pelos problemas estruturais derivados do processo de produção vigente e os criadores da ideologia necessária à sustentação desse processo. Conforme pude constatar no meu estudo de Mestrado (Pereira, 2005), também o

psicólogo que atua em empresas está submetido às mesmas questões de poder e à organização do trabalho que os demais funcionários e, caso não trabalhe para a lucratividade e competitividade da empresa, será descartado desta, como lembra Heloani (2005).

Deve-se considerar também que tais psicólogos podem viver um conflito interno, ao ter consciência de alguns dos aspectos envolvidos na sua prática. A este respeito, Gibert e Cury (2009) apontam o dilema vivenciado por psicólogos organizacionais entre a representação de um fazer psicológico pautado na escuta e no acolhimento, e uma prática que objetiva ajustar comportamentos por meio da aplicação de técnicas específicas.

Gui (2002), em pesquisa conduzida junto a profissionais de Recursos Humanos do Banco do Brasil, verificou que, além de partilharem questões comuns aos demais colegas, deparam com problemas específicos relacionados à sua posição na empresa: embora reconheçam sua responsabilidade em lidar com o sofrimento humano e mostrem-se desejosos de atuar sobre as condições organizacionais que propiciam seu surgimento, manifestam sentimentos de impotência quanto ao seu papel nessas questões.

Diante dessas considerações, comecei a me questionar sobre o que pensam os psicólogos organizacionais sobre o adoecimento dos trabalhadores e quais relações enxergam entre o seu próprio fazer profissional e os processos de saúde e doença dentro das organizações em que atuam. O objetivo geral definido inicialmente foi o mapeamento das explicações que os psicólogos organizacionais produzem sobre o adoecimento do trabalhador, com um interesse particular no adoecimento mental, e a busca por confrontar tais explicações com as práticas organizacionais levadas a cabo por tais profissionais, em especial aquelas que consideram estar relacionadas à promoção de saúde nos contextos de trabalho.

Os objetivos específicos traçados naquele momento estavam relacionados a esta proposição geral: conhecer as referências teóricas que guiam as práticas dos psicólogos nas empresas em que atuam; conhecer as concepções de saúde que esses psicólogos possuem; descobrir o que eles conhecem sobre os aspectos legais e a legislação vigente sobre a saúde do trabalhador, inclusive no que tange às políticas públicas nesse âmbito; verificar quais atividades profissionais consideram vinculadas ao papel do psicólogo organizacional, qual objetivo definem para seu trabalho e quem se beneficia deste, segundo sua visão; identificar como se deu sua formação e sua preparação profissional.

Ocorre que após a conclusão de todas as etapas da pesquisa e, principalmente, ao proceder à escrita do trabalho, fui constatando aos poucos que eu tinha ido um pouco além da proposta inicial, pois tinha utilizado todas essas informações para configurar um panorama mais geral sobre a atuação do psicólogo em empresas, vinculando as práticas, as teorias que as

informam e suas perspectivas sobre seu papel e objetivos de seu trabalho em uma leitura sobre o contexto geral do seu fazer, com suas limitações e possibilidades de crítica. Pude então, a partir da análise das explicações e posicionamentos assumidos pelos psicólogos e trabalhadores, sobre o processo de adoecimento pelo trabalho, e, principalmente, pelo seu completo distanciamento dos primeiros em relação a essa temática, construir uma reflexão sobre o campo de trabalho empresarial no qual esses profissionais se inserem e a construção de subjetividades e modos de relação dentro do mesmo, possibilitados pelos contornos estruturais e objetivos que moldam esse campo. Este se revelou então o objetivo efetivamente desenvolvido neste trabalho de pesquisa.

Sobre a perspectiva teórica que guiou meu olhar para compreender o processo de adoecimento de quem trabalha, ancorei-me nos pressupostos da Medicina Social Latinoamericana, ao considerar o processo de trabalho como um dos principais determinantes da saúde/enfermidade das coletividades humanas e reconhecer o caráter social da doença⁶ e a historicidade por trás deste processo⁷. Nesta ótica, o processo saúde-doença emerge das condições de trabalho e das condições sociais gerais vinculadas ao trabalho, sendo as doenças determinadas pela lógica global do processo de produção e não por fatalidade ou pela inevitabilidade associada aos elementos técnicos de trabalho, conforme denunciam Laurell e Noriega (1989).

Já ao pensar as práticas dos psicólogos organizacionais, enquanto orientadas e informadas por disciplinas e teorias que se situam dentro de um contexto científico, mas também político, utilizei aspectos da obra de Pierre Bourdieu, cuja teoria da prática traz consigo reflexões sobre os determinantes estruturais da ação cotidiana, ao mesmo tempo em que comporta a interpretação subjetiva por parte dos sujeitos que tomam parte nesta ação. Alguns conceitos desenvolvidos por este autor foram particularmente úteis nesta empreitada: as noções de campo, *habitus*, poder simbólico e dominação.

Quanto ao método, este estudo inscreve-se dentro da epistemologia qualitativa, que, segundo González Rey (2002), apóia-se em três princípios: a assunção do conhecimento como produção construtivo-interpretativa, o reconhecimento da relação pesquisador-pesquisado como condição para a produção de conhecimento, e a significação da singularidade como nível legítimo na produção de saber. Tal concepção entende a pesquisa qualitativa enquanto atividade situada que localiza o pesquisador no mundo e dá visibilidade

⁶ Evidenciado no modo característico de adoecer e morrer dos grupos humanos (Laurell, 1982).

⁷ Observada através da análise sobre como o trabalho deteriora a saúde nos contornos de determinadas condições históricas (Laurell, 1993).

ao segundo partir de um conjunto de práticas materiais e interpretativas, conforme Denzin e Lincoln (2006).

O desdobrar-se do trabalho de pesquisa revelou um percurso que pode ser inscrito dentro do método etnográfico, considerado não como um conjunto de procedimentos apenas, mas como um modo de acercamento do fenômeno, tal qual apresentado por Magnani (2002). Assim, fui me aproximando do meu objeto de estudo a partir de incursões em diversos terrenos⁸ de investigação, como se abrissem diferentes portas, nos dizeres de Leny.⁹

Partindo de minha própria experiência de trabalho como psicóloga organizacional, da pesquisa empreendida no mestrado, das disciplinas cursadas no doutorado e de uma pesquisa bibliográfica, comecei delinear os marcos teóricos da Saúde do Trabalhador no âmbito da Psicologia, já sendo este um importante mergulho em campo. Em paralelo, comecei a tecer conversas com amigas psicólogas que trabalhavam ou trabalharam em organizações, buscando, a partir de suas falas iluminar, a delimitação do objeto de pesquisa e recolher pontos que pudessem servir de guia para minhas interrogações nas próximas etapas da pesquisa. Outros terrenos que trilhei foram: uma investigação sobre práticas organizacionais voltadas à saúde do trabalhador, apresentadas durante a 2ª Mostra Nacional de Práticas em Psicologia¹⁰, a realização de grupos de escuta e acolhimento com sujeitos adoecidos pelo trabalho e grupos de discussão com psicólogos organizacionais. Por fim, entrevistei também psicólogos organizacionais italianos¹¹, visando a conhecer os contornos atuais de suas práticas de trabalho na Itália, país que possui uma forte tradição de lutas dos trabalhadores pela saúde e constitui-se como referência importante nesse sentido, para diversos países, inclusive para o Brasil.

Posso então afirmar que fui me movendo no campo, em territórios diferentes, seguindo testemunhos e práticas que poderiam me levar a uma compreensão ampliada sobre as relações entre a Psicologia Organizacional e a Saúde do Trabalhador.

Esse procedimento pode ser situado dentro da proposta de uma Etnografia Multissituada¹², apresentada por Marcus (2001)¹³ como uma modalidade de investigação

⁸ Utilizarei os termos “terreno” ou “territórios” para identificar os diferentes materiais empíricos obtidos durante a pesquisa, reservando o termo “campo” para a leitura mais abrangente sobre o universo pesquisado. Uma exposição mais clara a respeito desta noção de campo será apresentada no capítulo 1.

⁹ A leitura da trajetória da minha pesquisa a partir da Etnografia foi ofertada pela professora Leny em uma reunião de orientação individual e trouxe um sentido mais ampliado para a tese como um todo.

¹⁰ Realizada pelo Conselho Federal de Psicologia em 2012, em comemoração aos 50 anos da profissão de psicólogo no Brasil.

¹¹ Durante o estágio-sanduíche realizado em Turim, entre 01/09 e 31/12/2013, pelo Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior (PDSE) da CAPES.

¹² A referência à Etnografia Multissituada foi uma preciosa contribuição do Professor Hernán Camilo Pulido-Martínez (Pontificia Universidad Javeriana), por ocasião da minha banca de qualificação (07/03/2013).

etnográfica que ultrapassa a investigação de locais específicos para examinar a circulação de significados, caracterizando-se como uma etnografia móvel.¹⁴ Neste enquadre, o que se persegue é a possibilidade de gerar conexões, a partir do seguimento e tradução de discursos provenientes de lugares distintos, como sintetiza Marcus (2001), ao afirmar que a Etnografia Multissituada se propõe a interrogar um objeto de estudo emergente

[...] cuyos contornos, sitios y relaciones no son conocidos de antemano, pero que son en sí mismos una contribución para realizar una descripción y análisis que tiene, en el mundo real, sitios de investigación diferentes y conectados de manera compleja. (p. 115).

A Etnografia Multissituada mostrou-se um marco importante não apenas para a conexão do material empírico proveniente dos diversos territórios de pesquisa, como também para uma leitura ampliada do próprio objeto do estudo e para fomentar as reflexões sobre este objeto e sobre o ato de pesquisar. Esta ampliação se mostrou de forma ainda mais destacada no próprio ato de relatar a pesquisa, como se verá a seguir.

Sobre a leitura deste trabalho

Ao começar minhas incursões nos terrenos de pesquisa, eu não tinha sequer imaginado a possibilidade de realizar uma investigação etnográfica. Esta foi sendo constituída e ao mesmo tempo descoberta no próprio processo da pesquisa, e, sobretudo, da escrita da tese. Assim, considero que este também é um dos achados do meu estudo, o qual considero tão importante quanto os resultados construídos a partir dos materiais empíricos. Por esse motivo, decidi dar o mesmo destaque ao método que ao corpus da pesquisa.¹⁵

A tese traz então dois objetos de conhecimento: a (in)experiência de psicólogos organizacionais com a temática de saúde do trabalhador, e minha vivência na realização deste estudo. Creio então que não faria sentido apresentar estes objetos de forma cindida, cada qual em um compartimento. Em virtude disso, os capítulos da tese não estarão arranjados conforme o modo costumeiro, em que o método, a teoria e os achados de campo são expostos

¹³ A primeira versão deste artigo foi publicada em inglês, em 1995 (Ver Marcus, 1995).

¹⁴ De acordo com Wacquant (2006), Pierre Bourdieu pode ser considerado o precursor da Etnografia Multissituada, mesmo antes desta ser considerada um modo distinto do fazer etnográfico, em virtude de seus primeiros estudos de campo, que tomaram lugar em duas comunidades distintas (Cabília e Béarn), nos quais utilizou os mesmos instrumentos de observação e buscou compreender aspectos de um mesmo fenômeno, a ruptura estrutural, social e cultural gerada pela consolidação do capitalismo nestas localidades.

¹⁵ Mol (2005) discute justamente o fato de que o que pensamos como um único objeto pode aparecer como mais de um, e apresenta nesta obra um exemplo em que a teoria do método é apresentada ao próprio texto, objetivo que também persegui neste trabalho. Agradeço à colega Mariana Prioli Cordeiro a indicação deste material.

em capítulos diferentes. Como a Etnografia Multissituada teve lugar neste trabalho como parte constituinte e constituída em cada um dos terrenos da pesquisa, a teoria do método se esparrama por todos os capítulos da tese, ao mesmo tempo em que se entrelaça com as descobertas sobre o ato de pesquisar e com os conteúdos empíricos originados nos terrenos singulares investigados. Cada capítulo se constitui então como um vislumbre, uma mirada sobre um dos territórios que compuseram o campo de pesquisa.

Assim, o capítulo 1 traz minha aproximação teórica com o campo da Saúde do Trabalhador; o capítulo 2 apresenta as conversas estabelecidas com psicólogas organizacionais; no capítulo 3, exponho os trabalhos focalizados na Mostra de Práticas em Psicologia; o capítulo 4 porta minha experiência junto a grupos de escuta com trabalhadores adoecidos pelo trabalho; o capítulo 5 é dedicado aos grupos de discussão realizados com psicólogos organizacionais; o capítulo 6 expõe a pesquisa realizada na Itália; o capítulo 7 sintetiza a devolutiva dos resultados da pesquisa para os psicólogos que participaram dos grupos; por fim, no capítulo 8, são apresentados os esforços para articular estes terrenos e as informações provenientes de cada um deles, buscando entrelaçar estes fios à luz das contribuições teóricas de Pierre Bourdieu.

Cada capítulo comporta uma primeira seção, que discute aspectos do método, escolhidos para figurar ali justamente pelas vinculações teórico-metodológicas que se sobressaíram naquele terreno específico. Na segunda seção são apresentados a técnica e os procedimentos de pesquisa utilizados naquele território particular, e, por fim, na terceira seção, os leitores encontrarão a exposição e análise dos materiais empíricos construídos na inserção e investigação conduzida no território que o capítulo focaliza.

Contudo, esta opção pode, por vezes, dar uma sensação de “quebra” no ritmo da leitura, pela sequência: método, procedimento, resultados, de novo método, procedimentos, etc. Esta “quebra” pode ser evitada se a tese for lida de outro modo, não como uma sequência linear e vertical dos capítulos, mas em uma leitura horizontal destes, tomando-se a primeira seção de cada um como uma continuidade temática entre si. Desse modo, o leitor poderá iniciar na seção 1 do capítulo 1, e ao concluí-la, passar para a seção 1 do capítulo 2 e assim por diante, até o capítulo 8. Assim procedendo, terá uma dimensão do método, na totalidade em que ele aparece na pesquisa. Caso opte por assim fazer, poderá então se interessar por conhecer de forma completa o conjunto dos aspectos procedimentais de realização da pesquisa, o que pode ser conseguido pela leitura das seções identificadas com o número 2, de forma contínua. Feito isto, restará ao final o corpus empírico da pesquisa, oriundo das incursões em campo junto aos diferentes coletivos de sujeitos (trabalhadores, psicólogos

organizacionais brasileiros, psicólogos italianos), cujo panorama global poderá ser obtido pela leitura sequencial da seção 3 de cada capítulo. Sugiro, neste caso, que o leitor inicie pela leitura sequencial da breve abertura que consta em cada capítulo, o que irá facilitar o processo de situar as informações que encontrará depois, especialmente aquelas sobre o procedimento.

Para facilitar o percurso daqueles que optarem por proceder deste modo, coloquei fontes diferentes para a identificação de cada seção e também incluí, ao final de cada uma, o número da página em que começa a seção correspondente no capítulo seguinte, tornando mais ágil a sua localização.¹⁶

Todavia, os leitores também podem decidir realizar a leitura integral de cada capítulo, de forma sequencial. Nesse caso, poderão vivenciar em tal processo um percurso similar àquele que eu mesma empreendi na realização e no ato de relatar a pesquisa, pois, a seu modo, cada capítulo constitui um todo, completo em si mesmo, mas cujo conteúdo se mescla e amplia gradativamente os aspectos abordados nos anteriores. Deixo assim a opção de leitura ao gosto de cada leitor, conforme a preferência e a disposição de cada um.

¹⁶ Após ter intuído que a leitura da tese poderia ser feita deste modo não convencional, pude encontrar inspiração para esta proposição na obra “O Jogo da Amarelinha”, de Julio Cortázar (2014), gentil indicação da Profª. Sylvia Leser de Mello, portada por Leny.

1. Articulações da Psicologia com o mundo do trabalho

*Até que os leões tenham seus próprios historiadores,
as histórias de caçadas continuarão glorificando o caçador.*
Provérbio africano

Como nos lembra Lacaz (1996, p. 25), “a história não se move baseada na iniciativa e vontade particular nem pelas idéias de seus vultos, mas [...] sua trajetória constrói-se mediante as condições de possibilidade que situam-se acima dos homens”. Neste capítulo, busco discutir então alguns aspectos históricos da inserção e institucionalização da Psicologia no mundo do trabalho, contemplando duas vias principais e antagônicas resultantes deste processo, a saber: a Psicologia Organizacional e a Psicologia do Trabalho. Abordarei também as principais perspectivas teórico-metodológicas que contam com o amparo da Psicologia para a intervenção nas questões de saúde do trabalhador, com o propósito de chegarmos ao final do capítulo com uma compreensão sobre as possíveis matrizes explicativas teóricas que sustentam as ações voltadas para a saúde de quem trabalha, nas diferentes perspectivas analisadas.

Esta discussão baseia-se em uma pesquisa bibliográfica conduzida durante o decurso das disciplinas do doutorado e da elaboração do texto para o exame geral de qualificação.

Também serão destacados alguns elementos do método etnográfico, que auxiliarão na compreensão das escolhas que nortearam a pesquisa, bem como da forma adotada para o relato da mesma. (→ 59)

1.1. O papel da escrita na Etnografia

Ao me propor a utilizar o método etnográfico como guia de percurso e de pesquisa, certamente deparei com os riscos inerentes à utilização de uma abordagem oriunda de um campo de saber (Antropologia) em outro (Psicologia Social), mas fui amparada em exemplos bem sucedidos nesta empreitada.¹⁷ Como era de se esperar, senti a necessidade de aprofundar-me um pouco mais no exame das tendências e debates existentes em torno da Etnografia na atualidade e lancei-me à leitura dos textos mais reverenciados dos autores que

¹⁷ Meu primeiro contato com a Etnografia como modalidade de pesquisa nas ciências sociais foi através da disciplina de pós-graduação “O trabalho de campo na pesquisa qualitativa em Psicologia”, ministrada pelas professoras Leny Sato e Marilene Proença Rebello de Souza, no primeiro semestre de 2012, tendo ambas vasta experiência na realização de pesquisas de cunho etnográfico no âmbito da Psicologia.

eu conhecia (Roberto Cardoso de Oliveira, Roberto da Matta, Clifford Geertz, a título de exemplo) e de textos associados à Etnografia Multissituada¹⁸, nos quais encontrei novas referências, levando-me a novas leituras, que traziam mais referências, em um movimento de aprofundamento e atualização teórica, que dei por concluído provisoriamente (ou seja, diante dos meus objetivos de pesquisa) quando notei que já possuía uma visão panorâmica sobre as principais temáticas discutidas dentro da disciplina¹⁹.

Buscarei aqui inicialmente caracterizar a etnografia enquanto uma modalidade investigativa e discutir alguns aspectos sobre a escrita etnográfica, que auxiliarão na compreensão das decisões sobre a organização e apresentação gráfica desta tese.

Um esforço em busca de delimitar o que é a etnografia²⁰ é apresentado por Rockwell (2011), ao evidenciar que poucos antropólogos a consideram como um método, mas primordialmente como uma forma de realizar a investigação e, ao mesmo tempo, como o produto final desta, interligando aspectos metodológicos e teóricos, indissociáveis entre si. Nas palavras da autora: “se insiste más bien en que es un enfoque o una perspectiva, algo que se empalma con método y con teoría, pero que no agota los problemas de uno ni de outro” (pp. 18-19).²¹

Rockwell (2011) também chama a atenção para o fato de que o termo etnografia é bem mais abrangente do que uma ferramenta de coleta de dados ou do que uma mera técnica, concluindo que não deve, portanto, ser utilizado como sinônimo ou equivalente à observação participante²², posição partilhada por Delamont (2007), que diferencia ainda etnografia e trabalho de campo, o qual deve ser considerado como uma fase da pesquisa.

¹⁸ Uma excelente fonte de referências foi a tese de Cris Fernández Andrada, intitulada “Trabalho e política no cotidiano da autogestão: o caso da Justa Trama”, cuja pesquisa também valeu-se das contribuições deste método.

¹⁹ O próximo passo então foi separar as notas tomadas durante o processo de leitura e organizá-las segundo categorias gerais, que foram assim definidas: etnografia como modalidade investigativa; etnografia e psicologia social; o diário de campo como instrumento de pesquisa; a escrita etnográfica; etnografia e teoria; etnografia multissituada; rigor metodológico; questões éticas; reflexividade na pesquisa etnográfica; aspectos políticos do fazer etnográfico; etnografia como prática interpretativa; e a questão da totalidade para a etnografia. Estas categorias serão exploradas ao longo da tese, cada uma tomando lugar em certo capítulo, a partir das relações que se insinuam entre estas e aspectos do território de pesquisa ali discutidos, como parte de uma escolha metodológica que adotei para a escrita deste trabalho.

²⁰ Caldeira (1988) discute o fato de que na literatura, por vezes, os termos etnografia e antropologia são usados de modo intercambiável, lembrando que esta última se trata da disciplina mais ampla, na qual a etnografia se insere.

²¹ O leitor notará que todas as citações teóricas estão na sua língua original. Optei por assim fazer para preservar a riqueza e o impacto destas passagens, pois uma tradução sempre comporta algum grau de interferência do tradutor.

²² Hammersley & Atkinson (1996) apresentam outra perspectiva, segundo a qual toda pesquisa social necessariamente se conforma como uma pesquisa participante, pois não podemos estudar o mundo social sem tomarmos parte nele.

Magnani (2009) faz uma distinção interessante entre “prática etnográfica” e “experiência etnográfica” [grifos do autor], apresentando a primeira como uma atividade programada e contínua, ao passo que a segunda é descontínua e se dá de forma imprevista. Creio que a pesquisa que apresento aqui se caracteriza mais como uma experiência etnográfica, pois não saí a campo inicialmente com a ideia de fazer um trabalho etnográfico; esta configuração foi surgindo posteriormente, a partir do entendimento de que os diferentes dados²³ que fui construindo e as diferentes visadas que fui acessando sobre o objeto se entrelaçavam e faziam parte do mesmo campo conceitual.

Isto fica melhor compreendido a partir do conceito de etnografia para Geertz (1989), que a caracteriza primordialmente como uma “descrição densa”²⁴ que tem por objeto “uma multiplicidade de estruturas conceituais complexas, muitas delas sobrepostas ou amarradas umas às outras, que são simultaneamente estranhas, irregulares e inexplicitas” (p. 20), cuja tarefa do etnógrafo é primeiramente apreender e depois apresentar.²⁵ Geertz (2009) concede um papel de destaque a este segundo ponto, ou seja, sobre a apresentação do material apreendido, chegando a afirmar que “talvez a etnografia seja uma espécie de escrita, um colocar as coisas no papel.” (p. 11).

Marcus e Cushman (1982) apresentam uma posição semelhante, assinalando que a atenção à escrita dos textos etnográficos foi ignorada ao se conceber primariamente a etnografia como trabalho de campo, ou tratá-la apenas como método. Segundo eles, o modo de relatar a pesquisa que porta um trabalho de campo seria o principal distintivo de um estudo etnográfico:

Doing fieldwork is quite different from representing it within an ethnography, but just as certain conventions of documentation mark a work as history, so evidence of fieldwork, however written into a text, marks a work as ethnography. (Marcus & Cushman, 1982, p. 27).

²³ O termo “dado” está atrelado a uma concepção da realidade baseada no realismo, ou seja, na ideia de que existe uma realidade independente do pesquisador que se dá a conhecer de modo unívoco, como apontam Sato e Souza (2001). Este não é o sentido do termo aqui, adotado apenas por ser uma expressão de uso corrente no âmbito das investigações acadêmicas, mas usado neste trabalho para referir-se aos materiais empíricos construídos durante a pesquisa e, portanto, dentro de uma compreensão da realidade como uma construção social e interpretativa. Rockwell (2011) lembra ainda que em etnografia não se aplica a ideia de que os dados são apenas extraídos do mundo social, pois são constituídos pelo próprio investigador, a partir de seu olhar sobre o fenômeno.

²⁴ Stake (2011) assim define a descrição densa: “Uma descrição é rica se ela fornece detalhes interconectados e abundantes e possivelmente complexidade cultural, mas ela se torna uma descrição densa se oferece uma conexão direta à teoria cultural e ao conhecimento científico.” (p. 59).

²⁵ Rockwell (2011) apresenta a posição de Boon, para quem a etnografia é uma teoria da descrição, diferenciando-se da etnologia, a qual ele define como uma teoria da comparação. Malinowski (1986) faz uma distinção semelhante afirmando usar o termo etnografia para o que ele chama de resultados empíricos e descritivos das ciências humanas, enquanto reserva o termo etnologia para as teorias especulativas e comparativas.

Os mesmos autores propõem então que a etnografia seja caracterizada como a representação do trabalho de campo como texto e argumentam que, por este motivo, a forma deve receber a mesma atenção que o conteúdo em sua escrita:

[...] ethnographies will only be fairly assessed when the development of what amounts to a critical sense for the forms as well the manifest content of ethnographic discourse becomes a part of routine professional practice. (Marcus & Cushman, 1982, pp. 65/66).

Sendo então a escrita tão importante para a confecção do estudo etnográfico, busquei dar uma maior atenção à forma como iria expor os achados da minha pesquisa, os quais passam por dois eixos principais: o método e os materiais empíricos. Inicialmente, decidi apresentar a tese tal qual minha pesquisa me se desenvolveu, organizando os capítulos a partir das minhas incursões em campo e inserindo dentro de cada um a discussão dos aspectos que aquela experiência trouxe para minhas compreensões do objeto de investigação. Com isto, espero levar o leitor a conhecer não só o meu percurso de pesquisa, mas também a trilhar um caminho de construção do conhecimento semelhante ao que eu percorri.

No entanto, à medida que a escrita foi sendo tecida, outras possibilidades foram sendo abertas, e, em uma reunião de orientação individual com a professora Leny, percebemos que havia de fato dois estudos paralelos dentro da tese. Assim, decidi propor também o caminho para a leitura “horizontal” da mesma, a qual viabiliza o seguimento de cada temática (método, procedimento e achados empíricos) de uma vez, sem interrupções.

Creio que tais escolhas atestam a importância que a escrita possui para a elaboração do texto etnográfico. R. Oliveira (2006) situa o ato de escrever, aliado ao olhar e ao ouvir, como um dos elementos constitutivos da própria elaboração do conhecimento nas disciplinas sociais. Desse modo, “a função de escrever o texto é mais do que uma tentativa de exposição de um saber: é também, e, sobretudo, uma forma de pensar, portanto, de produzir conhecimento.” (p. 12).

Além de destacar como a escrita deu forma à minha pesquisa, gostaria também de explicar porque optei por detalhar os procedimentos de realização de cada etapa do estudo, os quais acabaram por se constituir em uma linha de leitura específica (item 2 de cada capítulo), além de compartilhar os esforços metodológicos que empreendi em cada uma das etapas da pesquisa, por exemplo, ao apresentar como se deram minhas leituras, como procedi à sistematização de categorias, as dúvidas e dificuldades que surgiram no caminho da pesquisa ou as soluções que encontrei para lidar com os imprevistos. Esta escolha por narrar em detalhes a experiência do pesquisar ancora-se na sugestão de um grande mestre nas questões

do método, Howard Becker (1999), para quem os problemas surgidos no processo da pesquisa também são objetos de análise e podem contribuir para a compreensão do fenômeno estudado. Além disso, este autor ressalta que o pesquisador, ao tomar seu próprio percurso de pesquisa em consideração, pode enriquecer seu processo de formação para a pesquisa:

Particularmente, me parece que, uma vez que o objeto de pesquisa da sociologia é a vida social na qual estamos todos envolvidos, a capacidade de fazer uso imaginativo da experiência pessoal e da própria qualidade da experiência pessoal de alguém serão contribuições importantes para a capacitação técnica dessa pessoa. (Becker, 1999, p. 44).

Becker (1999) aponta também que tal postura pode auxiliar os demais pesquisadores em suas investigações. Posição semelhante é apresentada por Bosi (2003), para quem as falhas ocorridas no processo investigativo também devem ser compartilhadas, pois “longe de serem um entrave, irão, se compreendidas, aplainar o caminho dos estudiosos que nos agradecerão por tê-las apontado.” (p. 61). (→ 60)

1.2. O “ingresso” no campo e a pesquisa bibliográfica sobre Psicologia, Saúde e Trabalho

Spink (2003) trata da inserção do pesquisador no campo, propondo que este não é um lugar específico, nem mesmo um espaço geográfico delimitado, trata-se antes do “argumento no qual estamos inseridos” (p. 28), o qual apresenta múltiplas faces e acontece em muitos lugares diferentes. Propõe assim a noção de um “campo-tema” como um “complexo de redes de sentidos que se interconectam” (p. 28), ao qual também nos conectamos quando nos vinculamos à temática. O campo tem lugar então como uma “processualidade de temas situados” (p. 21) e os locais onde empreendemos nossa investigação se constituem como territorialidade do campo-tema.²⁶

Ocorre que, para este autor, nós também fazemos parte do campo, ao nos debruçarmos sobre um tema, ler, relatar ou simplesmente conversar sobre o mesmo. O campo tem início quando nos vinculamos ao tema, e a pesquisa diz respeito à trajetória que se segue após elegermos esta opção temática:

Quando fazemos o que nós chamamos de pesquisa de campo, nós não estamos ‘indo’ ao campo. Já estamos no campo, porque já estamos no tema. O que nós buscamos é nos localizar psicossocialmente e territorialmente mais perto das partes

²⁶ Citando Bourdieu, Spink (2003) sugere que é o assunto ou temática que possui um campo, e não o contrário, como pode parecer à primeira vista.

e lugares mais densos de múltiplas interseções e interfaces críticas do campo tema. (Spink, 2003, p. 36).

Desse modo, posso afirmar que já estou no campo temático das relações entre psicologia e trabalho desde o momento em que comecei a estagiar como psicóloga organizacional. Já a entrada do aspecto “saúde” para mim, neste campo, deu-se no meu projeto de pesquisa do mestrado, a partir da minha vivência de sofrimento pelo trabalho, conforme já relatado.

Entretanto, o que consegui naquele momento foi apenas um olhar parcial sobre as vinculações entre trabalho e os processos de saúde-adoecimento, pois este estava vinculado a uma única concepção teórica, a Psicodinâmica do Trabalho. No doutorado, senti a necessidade de expandir esta visão, para contemplar o campo da Saúde do Trabalhador de um modo mais abrangente²⁷, o que me levou a realizar uma revisão da literatura sobre as abordagens atuais em saúde e trabalho e sobre a inserção da Psicologia nesse debate. Considero que esta pesquisa bibliográfica se constituiu como meu primeiro território da pesquisa de doutoramento, possibilitando aquilo que Magnani (2009) define como **experiência reveladora** na investigação etnográfica, que é aquele tipo de vivência que se dá com a pesquisa em andamento, em oposição à **primeira impressão**, aquela que se forma nos primeiros contatos com um tema e campo ainda desconhecidos. A seguir, apresento os resultados desta primeira etapa da pesquisa. (→ 64)

1.3. Relações entre Psicologia e Trabalho: notas sobre um campo em disputa

Há um consenso tácito acerca do nascimento da Psicologia em 1879, com a criação do laboratório de Leipzig por Wundt. Do mesmo modo, costuma-se considerar a emancipação da área inicialmente denominada Psicologia Industrial como ocorrida em 1913, com o lançamento dos livros de Münsterberg, *Psicologia e Eficiência Industrial* e *Fundamentos Básicos da Psicotécnica*. Entretanto, a institucionalização definitiva do campo ocorreu com a implantação do modelo taylorista-fordista (Jacques, 2007), sendo Taylor um dos pioneiros na aplicação da Psicologia para o controle do comportamento do trabalhador (Zanelli, 2002). Outro grande impulso para o reconhecimento dos fatores psicológicos como fundamentais no âmbito organizacional, com o propósito de aumentar a produtividade e a

²⁷ O contato inicial com esta concepção da Saúde do Trabalhador como um campo de saber instituído deu-se por intermédio da disciplina “Estado, globalização, reestruturação produtiva e saúde no trabalho”, ministrada pelo professor Francisco Antônio de Castro Lacaz, no Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, na Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), durante o segundo semestre de 2011.

rentabilidade, foi dado pelos estudos de Elton Mayo, ocorridos entre 1924 e 1934 (Jacques, 2007).

Como mostra Farr (1996), a história de uma disciplina pode ser contada de diferentes formas e a partir de diferentes critérios. Assim, a história da Psicologia Industrial pode basear-se em autores e ideias, ou em instituições e fatos, mas estará sempre circundada por uma perspectiva epistemológica, mas também política e ideológica, daquele que conta esta história.

Alertados por esta premissa, podemos encontrar uma leitura evolutiva do desenvolvimento da disciplina, como em Sampaio (1998). Este autor aponta que, após a segunda guerra mundial, a Psicologia Industrial já possuía um leque de temas de trabalho consagrado, incluindo seleção e classificação de pessoal (baseadas na psicometria), avaliação de desempenho, treinamento e liderança, e teria sua atuação voltada para os postos de trabalho, não se envolvendo com a estrutura das organizações. Contudo, a partir das alterações econômicas e sociais que tiveram lugar no decorrer dos anos 60 do século passado, houve a necessidade de intervenção em outros aspectos antes desconsiderados, como as questões de motivação, satisfação, valores, desenvolvimento organizacional e plano de cargos e salários, constituindo-se como um segundo momento da disciplina, que passa então a ser nomeada como Psicologia Organizacional. Por fim, ainda de acordo com Sampaio (1998), partir dos anos 1970, dentro de um contexto em que as teorias administrativas se tornavam gradualmente menos prescritivas, situar-se-ia o estabelecimento de uma terceira fase da disciplina, que passaria a atender agora por Psicologia do Trabalho e encamparia temáticas como a saúde do trabalhador, o significado do trabalho e as relações estabelecidas nesse contexto.

Coelho-Lima, Costa e Yamamoto (2011), propõem uma periodização semelhante para a área e adotam a terminologia Psicologia Organizacional e do Trabalho para o terceiro e atual período. Já para Zanelli (2002), “se temos que optar por uma denominação resumida, Psicologia Organizacional parece transmitir o escopo da área de estudo e atuação”, uma vez que “qualquer trabalho ocorre, ou está associado de algum modo, a uma organização ou a várias organizações.” (p. 27).

Ferreira (2010) discute a falta de consenso na nomenclatura da área e fornece exemplos de diferentes utilizações terminológicas em diferentes países europeus e americanos. De acordo com esta autora, no Brasil, a expressão mais utilizada seria Psicologia Organizacional e do Trabalho. Para Tonetto e outros (2008), esta área tem se consolidado no país como disciplina científica mais fortemente após a criação em 2001 da Sociedade

Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) e a Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT).

Todavia, cabe destacar que tais divergências terminológicas não se reduzem a uma mera questão semântica, ao contrário, revelam a existência de duas perspectivas conflitantes e antagônicas, que desenvolveram-se paralelamente no interior da Psicologia, conforme se exemplifica no próprio percurso brasileiro. Sinalizaremos brevemente o caminho trilhado por estas duas vertentes em nosso país.

Analisando a trajetória da Psicologia Organizacional como área de aplicação no Brasil, Zanelli (2002) destaca a importância do Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT) para seu desenvolvimento, o qual atuava na década de 1930 buscando soluções para os problemas empresariais e na formação de “psicotécnicos” (profissionais dedicados aos problemas de ajustamento humano no trabalho), e do Instituto de Seleção e Orientação Profissional (ISOP), que, a partir da década seguinte, dedicou-se à preparação de técnicos para atuação nos problemas administrativos.

Assim, a Psicologia Organizacional desenvolve-se em paralelo ao processo de industrialização brasileiro, o qual, segundo Bock (2003), requereu da psicologia a colaboração com conhecimentos que auxiliavam na diferenciação entre as pessoas, por meio de práticas categorizadoras e discriminatórias, amparadas no uso de testes psicológicos, os quais foram importados juntamente com as teorias norte-americanas.²⁸

De acordo com Sato (2003), a Psicologia Organizacional configurou-se pela articulação com a engenharia, administração e ciências do comportamento, voltando-se para a gestão de recursos humanos e constituindo-se como perspectiva hegemônica para as relações entre a Psicologia e as questões do trabalho, em uma atuação claramente voltada para a melhoria do desempenho e produtividade organizacional e que beneficia os interesses dos detentores do poder e dos meios de produção.

Neste cenário, Zanelli (2002), citando um estudo realizado no Brasil por Bastos e Galvão-Martins, menciona como atividades do psicólogo: contribuir para a produção teórica sobre comportamento humano em organizações, realizar diagnóstico e propor ações sobre problemas organizacionais de recursos humanos, analisar atividades de trabalho para elaborar instrumentos necessários à administração de recursos humanos, promover treinamento e desenvolvimento de pessoal, realizar avaliação de desempenho, implementar política de

²⁸ Uma excelente reflexão sobre essa migração das teorias psicológicas, desenhadas para solucionar problemas do mundo do trabalho nos países do norte, em especial dos Estados Unidos, e aplicadas nos países do sul e latino-americanos, pode ser encontrada em Pulido-Martínez e colaboradores (2013).

estágio na organização, supervisionar atividades do estagiário de psicologia, desenvolver ações para a integração do trabalhador na organização, estabelecer relações com órgãos de classe, efetuar movimentação interna e externa de pessoal, implantar e manter atualizado o plano de cargos e salários, coordenar ações de documentação e pagamento de pessoal, e desenvolver a política de saúde ocupacional da organização.²⁹

Chegamos aos dias de hoje com a Psicologia Organizacional sedimentada no Brasil e com grande inserção dos psicólogos neste campo profissional. De acordo com Malvezzi, Souza e Zanelli (2010), 18,1% dos recém-formados tem seu primeiro emprego na área organizacional, sendo esta a segunda especialidade mais atrativa (a primeira continua sendo a área clínica, com 35,3%). Outro dado interessante é apontado por Macedo, Heloani e Cassiolato (2010) que, ao analisarem a inserção dos psicólogos de acordo com a estrutura do mundo produtivo (público, privado e terceiro setor), mostram que 30,9% dos psicólogos que trabalham no setor privado encontram-se vinculados a empresas industriais, comerciais ou de serviços, ficando atrás apenas da atuação em instituições de Ensino Superior (34,3%). A grande procura por este campo de atuação pode ter uma de suas explicações no fato da área organizacional aparecer como uma das que oferece maior remuneração: 61% dos psicólogos organizacionais pesquisados ganham cinco e 12% ganham sete salários mínimos (Gondim, Bastos & Peixoto, 2010).

Paralelamente ao desenvolvimento da Psicologia Organizacional como forma hegemônica³⁰ de inserção da Psicologia nos contextos de trabalho, outra vertente se constituiu pela atuação junto aos órgãos sindicais³¹, nos Programas de Saúde do Trabalhador (PST) e Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), como mencionam Sato, Lacaz e Bernardo (2006).

Trata-se da área comumente referida como Psicologia do Trabalho³², que se dedica às relações entre sujeito e trabalho e busca uma compreensão mais ampla do trabalho humano e suas implicações. Por ter se desenvolvido essencialmente fora da tradicional inserção da psicologia e dos psicólogos nas empresas, esta disciplina não se encontrava, portanto, sobre a determinação impositiva do ângulo de visão do capital sobre o trabalho, dedicando-se a temáticas que não eram voltadas para o incremento da produção ou para o aumento da lucratividade organizacional.

²⁹ A partir desta lista de atividades, pode-se notar que a Psicologia Organizacional não toma o trabalho em si mesmo como foco de análise e intervenção, sendo esta uma crítica corrente sobre esta perspectiva.

³⁰ Para uma apreciação das críticas a esta vertente, ver Pulido-Martínez & Sato (2013).

³¹ Para mais detalhes, ver Sato (2010a).

³² Também são encontradas na literatura as nomenclaturas Psicologia Social do Trabalho e Psicologia Crítica do Trabalho. Ver CFP (2010a).

De acordo com Wachelke e outros (2005), a Psicologia do Trabalho prioriza temáticas antes não focalizadas como as relações entre trabalho, subjetividade, identidade e questões ligadas à realidade do trabalhador. Bendassoli (2011) lembra que um aspecto importante na relação entre o sujeito e o trabalho é o da saúde, sendo este, portanto, um tema de destaque para a Psicologia do Trabalho. Nesse sentido, esta vertente tem dedicado-se mais fortemente às questões de saúde e adoecimento dos trabalhadores, tendo se inserido e ajudado a delinear no Brasil o campo reconhecido da Saúde do Trabalhador.

Além do locus de atuação e das temáticas focalizadas, outro grande diferenciador entre estas duas abordagens se refere a perspectivas ideopolíticas completamente antagônicas, como analisam Coelho Lima e outros (2011). Assim, a Psicologia Organizacional tenderia a uma ação orientada para a manutenção e desenvolvimento do capital e dos interesses organizacionais, sendo o compromisso dos psicólogos organizacionais primeiramente com as empresas e posteriormente com os trabalhadores³³. Já a vertente que aqui nomeamos como Psicologia do Trabalho teria como meta final a promoção e emancipação dos trabalhadores, do que se deduz que o trabalho do psicólogo neste contexto deveria ser orientado prioritariamente para as necessidades daqueles.

Por fim, outra diferença sensível entre as duas perspectivas aqui focalizadas diz respeito à metodologia de pesquisa e de intervenção. Como destacado por Ferreira (2010), a Psicologia Organizacional no Brasil

...is mainly characterized by empirical studies, conducted through surveys, with samples from different organizations and through the use of quantitative data-analysis techniques, which is consistent with the tendency observed in international journals of the area. (Ferreira, 2010, p. 235).

Obviamente que não podemos fazer uma divisão simplista a este respeito, posto que também podem ser encontrados estudos qualitativos em Psicologia Organizacional. Do mesmo modo, a Psicologia do Trabalho vale-se de investigações quantitativas, muitas delas de cunho epidemiológico. Entretanto, nesta última são encontrados inúmeros estudos qualitativos, que transitam desde os estudos de caso, até pesquisas conduzidas com grupos e coletivos, sendo destacada por Sato, Lacaz e Bernardo (2006) a atuação do psicólogo como um pesquisador social que busca elucidar os fatores do trabalho que impactam negativamente sobre a saúde dos trabalhadores, promover ações e intervenções voltadas à saúde de quem trabalha e auxiliar na educação e formação dos demais profissionais de saúde.

³³ Ou, no máximo, a busca utópica de aliar igualmente os interesses organizacionais com os interesses dos trabalhadores.

Diante de divergências tão marcantes, é possível encontrar posições também bastante diversas entre os autores que tomam este campo como objeto de estudo e intervenção. Há desde aqueles que negam as diferenças epistemológicas e políticas entre as duas vertentes, como Zanelli (2002)³⁴ e que propõem uma interação entre as duas abordagens, como discutido por Coelho-Lima e outros (2011), até os que afirmam tratar-se de dois campos totalmente distintos entre si e com objetos também diferentes, como defendido por Codo (2010a).

Todavia, há outra possibilidade para se pensar esta questão, a partir da noção de campo proposta por Bourdieu (1994a)³⁵ enquanto um espaço concorrencial, de poder e de disputa perene pela legitimidade. Para este autor, todo campo, inclusive o campo científico (também considerado como um campo de práticas), é um campo de forças que buscam conservar ou obter poder, sendo esta luta inseparavelmente científica e política (Bourdieu, 2004). Em suas palavras:

O campo científico, enquanto sistema de relações objetivas entre posições adquiridas (em lutas anteriores), é o lugar, o espaço do jogo de uma luta concorrencial. O que está em jogo especificamente nessa luta é o monopólio da *autoridade científica* definida, de maneira inseparável, como capacidade técnica e poder social; ou se quisermos, o monopólio da *competência científica*, compreendida enquanto capacidade de falar e de agir legitimamente (isto é, de maneira autorizada e com autoridade), que é socialmente outorgada a um agente determinado. (Bourdieu, 1994a, p. 122). [grifos do autor]

Nos colocamos assim na companhia de Sato (2003), para quem, embora possam ser encontradas na Psicologia Organizacional e na Psicologia do Trabalho leituras antagônicas sobre a realidade e interlocuções com diferentes disciplinas e atores sociais, estas se relacionam ao mesmo campo, apresentando-lhe perspectivas políticas diferentes. Como denuncia esta autora, as posições que procuram descaracterizar as diferenças entre estas duas vertentes visam a manter uma posição privilegiada no campo científico, sob a aparente convivência pacífica entre ambas perspectivas. Retornando a Bourdieu (1994a), tal posicionamento refletiria o uso de “estratégias *ideológicas* disfarçadas em *tomadas de posição epistemológicas*”. (p. 154). [grifos do autor]

³⁴ Este autor critica inclusive a distinção entre uma psicologia social psicológica (a meu ver mais ligada à psicologia organizacional) e outra psicologia social sociológica (mais próxima à psicologia do trabalho).

³⁵ Meus primeiros contatos com os escritos de Pierre Bourdieu se deram através do Grupo de Estudos Cotidiano e Trabalho, no qual comecei a tomar parte em 2011. Quanto ao vislumbre da adequação do conceito de campo de Bourdieu para referenciar o contexto moveido pelo qual transita minha pesquisa, entre a Psicologia Organizacional e a Psicologia do Trabalho, sou grata à colega Natália Cristina Ribeiro Alves, que me ofereceu este insight em reunião de orientandos quando discutíamos o meu trabalho. Já a fonte de referências que encontrei para começar a me aprofundar na obra do autor foi o ótimo trabalho de Bernardo (2001).

Do mesmo modo, as proposições que tomam a Psicologia Organizacional e a Psicologia do Trabalho como dois campos diferentes e portadores de objetos distintos podem revelar as estratégias dos membros engajados em uma ou outra perspectiva, no sentido de validar a sua própria posição no campo, inserida em uma destas perspectivas. Visariam assim a propor como válidas apenas as asserções que são coerentes com seu próprio posicionamento na disciplina, por exemplo, pela reclamação de um estatuto próprio para a mesma, ou pela estratégia de citar apenas os autores que comungam com suas ideias. Na interpretação de Bourdieu (1994a), este movimento teria como objetivo final a definição do próprio campo e do que é ciência:

Na luta em que cada um dos agentes deve engajar-se para impor o valor de seus produtos e de sua própria autoridade de produtor legítimo, está sempre em jogo o poder de impor uma definição da ciência (isto é, a de limitação do campo dos problemas, dos métodos e das teorias que podem ser considerados científicos) que mais esteja de acordo com seus interesses específicos. (pp. 127-128).

Ortiz (1994) lembra que esta disputa se dá entre dois pólos, o dos dominantes e o dos dominados, valendo-se os primeiros de práticas aliadas a uma ortodoxia que pretende manter a dominação, e os demais do uso de estratégias de heterodoxia que visam à inversão desta ordem. No caso aqui focalizado, a Psicologia Organizacional constitui-se ainda na atualidade como o pólo dominante, configurando-se a Psicologia do Trabalho como uma forma de leitura contra-hegemônica ao mesmo.

A situação do campo muda constantemente, pois, como analisa Bourdieu (1994a), “a estrutura do campo científico se define, a cada momento, pelo estado das relações de força entre os protagonistas em luta, agentes ou instituições”. (p. 133). Desse modo, podemos verificar que a Psicologia do Trabalho tem se fortalecido e conquistado terreno nas últimas décadas, tanto no nível das publicações, dos programas de pós-graduação e do espaço na mídia, como também pela sua forte inserção no âmbito das políticas públicas implantadas no nosso país, em especial aquelas voltadas às questões de saúde do trabalhador.

Focalizando especificamente esta temática, a saúde do trabalhador, que é o ponto central de interesse deste trabalho, vemos que as possibilidades para se pensar as relações entre trabalho e os processos de saúde e adoecimento não se circunscrevem apenas em dois pólos isolados e excludentes. Há diversas posições concorrentes neste campo, mais ou menos semelhantes, mais ou menos antagônicas, constituindo um leque bastante vasto de teorias, algumas oriundas da própria psicologia, outras originárias de disciplinas vizinhas. A seguir, apresentarei um breve panorama das principais abordagens em saúde e trabalho coexistentes

no Brasil na atualidade, com dois objetivos principais: refletir sobre qual seria o cerne do adoecimento para cada uma destas e identificar o papel que atribuem ao psicólogo no que tange a esta questão, para então esboçar um mapeamento teórico das matrizes explicativas para o adoecimento do trabalhador, que possa servir como eixo de análise dos materiais empíricos apresentados nos capítulos subsequentes.

1.3.1. Abordagens teórico-metodológicas na interface Psicologia, Saúde e Trabalho

Uma das primeiras formas de intervenção sobre os aspectos de saúde do trabalhador foi a Medicina do Trabalho, instituída na Inglaterra durante a Revolução Industrial com o objetivo de encontrar as causas dos acidentes e doenças, de forma a garantir o rápido retorno do trabalhador à linha de montagem (R. Mendes & Dias, 1991; Minayo-Gomez & Thedim-Costa, 1997). Esta perspectiva buscava detectar riscos específicos e atuar sobre as consequências, não intervindo de forma a promover mudanças nas relações produtivas que situam-se na gênese dos adoecimentos (Vasconcellos, 2011). Um avanço neste sentido seria representado pela instituição da Saúde Ocupacional, que buscaria uma maior interdisciplinaridade e a incorporação da teoria da multicausalidade da doença. Porém, para Vasconcellos (2011), esta perspectiva mostra-se circunscrita às esferas trabalhista e previdenciária, não se situando efetivamente no âmbito da saúde e da prevenção.

É neste cenário que começa a se configurar o campo nomeado como Saúde do Trabalhador³⁶, que recebeu influências das discussões provenientes da saúde coletiva, medicina social latino-americana e do movimento operário italiano, como expõem Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997). De acordo com Lacaz (2007), a Saúde do Trabalhador coloca-se como um campo contra-hegemônico, buscando desvendar a nocividade do processo de trabalho³⁷ estabelecido dentro do modo de produção capitalista, desvelar os aspectos complexos da relação subjetividade e trabalho, reconhecer e intervir sobre as doenças relacionadas ao trabalho e promover a capacidade protetora de agravos à saúde pelos trabalhadores.

³⁶ É possível fazer um paralelo entre as diferentes formas de intervenções da Psicologia nas questões de saúde do trabalhador e as três configurações identificadas com este campo. Assim, a Psicologia Industrial estaria associada com a Medicina do Trabalho, enquanto a Psicologia Organizacional poderia ser vinculada à Saúde Ocupacional. Já a Psicologia do Trabalho se aproximaria mais do campo da Saúde do Trabalhador. Uma análise histórica mais aprofundada nesse sentido pode ser encontrada em N. Alves (2004).

³⁷ O conceito de processo de trabalho é derivado da teoria marxista, constitui-se como uma categoria de análise das relações de produção estabelecidas no capitalismo e elucida os agravos à saúde sofridos pelos trabalhadores dentro desse modelo produtivo.

No Brasil, a emergência desse campo se dá a partir dos anos 1970, com a construção de espaços de discussão sobre as relações entre saúde e trabalho, com as publicações iniciais sobre este tema, a criação do Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisa da Saúde e dos Ambientes de Trabalho (DIESAT) e a inclusão do tema da saúde nas reivindicações dos sindicatos, conforme Capistrano (1986). Sua consolidação ocorre com a Constituição de 1988, quando as questões de saúde do trabalhador são trazidas para o âmbito do SUS e incorporadas aos princípios de participação, controle social, integralidade e universalidade, como demonstra Lacaz (2009). Posteriormente, entram em funcionamento em alguns municípios os chamados Programas de Saúde do Trabalhador, e, em 2002, foi criada a Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador (RENAST), com o intuito de inserir a saúde do trabalhador na atenção básica e assegurar sua inserção em todos os níveis do SUS (CREPOP, 2008).

Minayo-Gomez e Thedim-Costa (2003) apontam que a principal contribuição das ciências sociais para com esse campo se dá a partir do oferecimento de categorias e referenciais analíticos que ajudam a elucidar as relações que situam os processos de trabalho como engendrades de saúde ou do adoecimento. É justamente nesse ponto que a Psicologia buscou oferecer sua contribuição, auxiliando na compreensão do valor simbólico do trabalho, da sua participação na inserção social, na constituição identitária e estruturação da subjetividade do sujeito (Jacques, 2005), tendo se inserido efetivamente no campo de estudos das relações trabalho e saúde-doença, como analisam Sato, Lacaz e Bernardo (2006).

Sato e Bernardo (2005) apontam ainda que os estudos em Saúde Mental e Trabalho se constituem como uma subárea do campo da Saúde do Trabalhador. Esta subárea³⁸, por sua vez, coloca-se como um terreno multidisciplinar, que recebe contribuições de disciplinas pertencentes às Ciências Biológicas, Ciências Humanas e Ciências Exatas (Seligmann-Silva, 2011), as quais possuem óticas distintas sobre as questões envolvidas na área, bem como produzem teorizações variadas a esse respeito, mesmo que algumas teorias transitem entre disciplinas diferentes.

A diversidade de teorias e metodologias de estudo e intervenção nesta área, é tal, que fica difícil inclusive chegar a um consenso mínimo sobre qual seria um possível eixo matricial ou ordenador que ajudasse a delimitar com mais clareza tais construções teórico-metodológicas, posto que cada iniciativa nesse sentido se coloca também dentro de um

³⁸ Seligmann-Silva (1994) usa a terminologia “Saúde Mental do Trabalho” para referir-se à mesma, e mais recentemente adota o termo “Saúde Mental Relacionada ao Trabalho”, expresso pela sigla SRMT (Seligmann-Silva, 2011).

esquema referencial próprio, de acordo com o ponto de partida (área de saber originária) e com a visada e objetivo empreendidos³⁹.

Para Tittoni (1997), seriam dois os eixos de análise das relações entre saúde mental e trabalho, sendo um voltado para o “diagnóstico dos sintomas de origem psi e sua vinculação às situações de trabalho” e outro se ocupando das “representações dos trabalhadores e suas experiências no cotidiano de trabalho e nas situações de adoecimento” (p. 216).

Jacques (2003) propõe a delimitação de quatro abordagens amplas entre saúde mental e trabalho, articuladas com a Psicologia: teorias sobre estresse, psicodinâmica do trabalho, abordagens de base epidemiológica e estudos em subjetividade e trabalho.

Seligmann-Silva (1994) propunha a existência de três correntes de pensamento para a investigação das relações entre os distúrbios mentais e os aspectos laborais: um modelo enraizado na teoria do estresse, um quadro teórico construído pela Psicodinâmica do Trabalho e um modelo ancorado na noção de desgaste. Em um trabalho mais recente, atualiza suas análises, renomeando estas correntes como: teoria do estresse, perspectivas psicanalíticas e a noção de desgaste como abordagem integradora e ampliadora das demais (Seligmann-Silva, 2011).

Bendassolli e Soboll (2011) assinalam a existência de três vertentes de análise psicológica sobre as questões referentes ao trabalho: uma social, uma cognitivo-comportamental e uma clínica. Abordam ainda quatro grandes modelos teóricos e de intervenção nesta última, que configurariam “clínicas do trabalho”: Psicodinâmica do Trabalho, Clínica da Atividade, Psicossociologia e Ergologia.

Nota-se a falta de consenso no que tange à busca de um esquema organizador que consiga abranger as principais teorias sobre Saúde Mental e Trabalho, o que pode ser um indício de que estas perspectivas também se encontram em disputa dentro deste campo.

Diante disto, optei por apresentar um resumo das principais teorias comumente referidas na literatura, sem tentar buscar alguma forma de tipologização ou classificação destas. Destaco que, mesmo ciente do risco de simplificação existente ao se resumir esquemas conceituais e metodológicos tão amplos, não tenho a pretensão de esgotar todas as teorias existentes e nem de abranger todos os aspectos tratados por estas, mas tão somente buscar identificar as matrizes explicativas que cada uma oferece para compreender o adoecimento

³⁹ Outra dificuldade é apontada por M. Lima (2013), para quem o grande obstáculo para o desenvolvimento do campo da Saúde Mental e Trabalho não é necessariamente a existência de diversas correntes, mas a ausência de um debate real entre elas.

pelo trabalho, o que auxiliará posteriormente na análise das explicações produzidas pelos sujeitos participantes da pesquisa. Em paralelo, procurei também identificar qual seria o papel destinado em cada teoria para o psicólogo, em sua atuação em prol da saúde do trabalhador. Estes dois pontos encontram-se melhor explicitados na seção 1.3.2.

São abordados a seguir os seguintes referenciais teóricos: Epidemiologia, Ergonomia, Ergologia, Psicossociologia, Clínica da Atividade, Psicodinâmica do Trabalho, estudos em Subjetividade e Trabalho, Stress e Qualidade de Vida, estudos em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

1.3.1.1. Epidemiologia⁴⁰

A Epidemiologia nasce vinculada à Medicina, dedicando-se inicialmente ao estudo das moléstias infecto-contagiosas e diferenciando-se da clínica por buscar a compreensão do processo saúde-doença no âmbito das populações humanas, ao invés de localizá-lo individualmente (Menezes, 2001).

Sarriera e colaboradores (2003) citam Pereira, para quem a epidemiologia estuda a ocorrência, distribuição e fatores determinantes dos eventos relacionados à saúde na população, tendo também o objetivo de avaliar o impacto das ações para mudar as situações de saúde. Inscreve-se assim como importante referencial para a Saúde Coletiva e para a Saúde Pública.

Ao voltar-se para as questões do trabalho, são reconhecidas duas grandes correntes em Epidemiologia, sendo uma russa/anglo-saxã e outra franca/latinoamericana, como refere Jacques (2003). Cardim e colaboradores (1991) também se referem a uma distinção no interior desta abordagem, com foco essencialmente no método: a primeira teria uma forte preocupação com o rigor metodológico e com a análise sofisticada dos dados, voltando-se de forma mais contundente para o diagnóstico. Já a outra contenta-se com métodos mais simples e alia-se às ciências sociais, e prioriza a busca de soluções para os problemas da saúde.

Outra importante distinção refere-se à determinação das causas das doenças, que pode ser assumida de formas bastante diferentes em estudos epidemiológicos. Assim, podem ser encontrados desde estudos que se baseiam em um modelo monocausal, que busca em um

⁴⁰ Embora seja questionável se esta é efetivamente uma abordagem de análise e intervenção no campo da saúde mental e trabalho, optei por mantê-la, visto que o próprio Conselho Federal de Psicologia assim a define, conforme enunciado da questão 10 do concurso de provas e títulos para concessão do título de Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho, de setembro de 2010 (CFP, 2010b).

único fator etiológico a origem das doenças, até aqueles que assumem uma perspectiva multicausal e conferem grande destaque aos fatores socioeconômicos.

Esta segunda perspectiva estaria apoiada no modelo da determinação social da doença, e é a que considero que possui mais interesse para o propósito deste trabalho. Sampaio e Messias (2010) definem esta concepção de Epidemiologia como

uma ciência social, prática, aplicada, que estuda distribuição, determinação e modos de expressão, para fins de planejamento, prevenção e produção de conhecimento, de qualquer elemento do processo saúde/doença, em relação a população qualificada nos elementos socioeconômico-culturais que a possam tornar estruturalmente heterogênea. (pp. 146-147).

Estes autores partem da concepção de trabalho como atividade fundante humana e que se relaciona concretamente com a produção das condições de existência dos sujeitos. Sob este enfoque, definem o perfil epidemiológico como o conjunto de características demográficas e sanitárias que descrevem os processos de saúde e doença de um grupo humano de acordo com seu perfil de produção (ramo de atuação, jornada, renda, etc.). Esta perspectiva considera o papel constitutivo do trabalho nos quadros psicopatológicos relacionados ao mesmo, não apenas como um mero fator desencadeante. Seu objetivo é “definir, como o trabalho aparece [...] na hierarquia de determinação de consciência e da personalidade, sob forma de saúde mental, sofrimento psíquico ou doença mental” (Sampaio & Messias, 2010, p. 158).

Estes mesmos autores apontam que os transtornos mentais apresentam importância epidemiológica crescente, ao passo que os avanços do capitalismo têm atuado sobre a escala e a natureza desses distúrbios.

Situados na intersecção entre saúde mental e trabalho, diferentes estudos se baseiam no modelo epidemiológico, utilizando instrumentos como escalas, protocolos de observação e entrevistas, ainda que com proposições e ênfases bastante diversas entre si. Segundo Jacques (2003), os estudos de Codo e colaboradores inscrevem-se na perspectiva epidemiológica, pois têm entre seus objetivos a identificação de quadros psicopatológicos associados a certas categorias profissionais. A abordagem epidemiológica também é utilizada por M. Lima (2004), que revela a predominância de distúrbios mentais específicos em certas classes profissionais. Outros estudos sobre o mundo do trabalho, priorizando o uso de estratégias epidemiológicas, são citados por Borges e Argolo (2010), que chamam a atenção para o desenvolvimento do campo. Por fim, podem ser considerados como estudos de base epidemiológica também aqueles que têm por objetivo o estabelecimento do nexos causal entre

transtornos mentais e trabalho, área que, segundo Jacques (2007), desponta como uma nova demanda para a psicologia.

1.3.1.2. Ergonomia

Podem ser apontadas duas vias distintas dentro da Ergonomia: uma conhecida como Escola Americana (ou Anglo-saxônica) e outra chamada de Escola Francesa (ou franco-belga). A primeira vincula-se ao movimento de relações humanas (Human Factors), e busca adaptar o ambiente de trabalho ao homem, utilizando-se essencialmente de pesquisas de laboratório (P. Oliveira, 1997). Trata-se de uma disciplina aplicada (F. Lima, 1997), sendo o papel do ergonomista voltado para a concepção de objetos (Wisner, 2004).

Já a Escola Francesa, visa a adaptar o trabalho ao homem (Wisner, 2004), estando voltada ao estudo de campo e à análise de situações reais de trabalho. Compreende ainda que os sistemas de produção, a organização do trabalho e a concepção de máquinas e ferramentas são determinados por fatores econômicos e sociais (P. Oliveira, 1997).

Para F. Lima (1997), a escola anglo-saxônica opera a partir de uma concepção dupla de exterioridade: o trabalho em si não é objeto de conhecimento e os saberes que a amparam são propriedade de um especialista, prescindindo da participação do trabalhador para a sua construção. Já a escola francesa, ao contrário, opera por uma dupla relação de interioridade, tomando a atividade de trabalho como foco de análise, isto é, a ação humana real em situações concretas de trabalho, e ancorando sua construção de conhecimentos na experiência dos próprios trabalhadores.

Um dos grandes expoentes desta última vertente é Alain Wisner, para quem a Ergonomia, antes de ser uma área da ciência, é uma arte, uma prática profissional, no sentido de que o interesse principal encontra-se na solução dos problemas, e não no tipo de conhecimento (científico, por exemplo) que será usado para isto, como apontado por F. Lima (1997).

Um aspecto importante é que tal solução de problemas está relacionada a uma transformação do trabalho, o que, de acordo com Guérin e colaboradores (2001), seria a finalidade primeira da ação ergonômica. Assim, a Ergonomia buscaria “compreender as situações de trabalho para promover a transformação do processo produtivo, priorizando as necessidades dos trabalhadores” (P. Oliveira, 1997, p. 69). O papel do ergonomista poderia ser definido como o de diagnosticar e apresentar proposição partilhada de soluções para os problemas com os quais os sujeitos se defrontam em seu trabalho.

Para Wisner (2004) seus resultados podem levar a mudanças no sistema técnico, mas também na organização do trabalho e na própria gestão da empresa. No que diz respeito à saúde dos trabalhadores, essa disciplina tem como finalidades conservá-la e melhorá-la, aliadas à busca de uma concepção e funcionamento satisfatórios do sistema técnico, sob a ótica da produção e da segurança (Wisner, 1994).

Sua principal ferramenta metodológica é a Análise Ergonômica do Trabalho, que procura apreender a atividade na situação real de trabalho, possibilitando o entendimento de que o trabalho que se realiza nem sempre é aquele que havia sido planejado. Dessa constatação, surge a diferenciação conceitual entre trabalho prescrito e trabalho real.

A Análise Ergonômica do Trabalho possuiria características compartilhadas com os métodos etnográficos, assim enumeradas: “prioridade das observações de campo sobre as experiências em laboratórios; natureza compreensiva das análises do comportamento [...], necessidade de familiarização e de estabelecimento de um compromisso social entre observador e observado para se ter acesso ao sentido ‘subjetivo’ dos atos observáveis; caráter contextualizado da ação” (F. Lima, 1997, p. 318)

Já P. Oliveira (1997) apresenta as etapas de desenvolvimento da Análise Ergonômica do Trabalho, as quais devem contar com a participação ativa dos trabalhadores: Análise da Demanda, Análise do Funcionamento da Empresa, Análise da Tarefa e Análise das Atividades, com vistas à elaboração de um Diagnóstico Preliminar, o qual é validado com os trabalhadores, para a redação do Diagnóstico e Recomendações Finais.

1.3.1.3. Ergologia

Influenciada pela Ergonomia Francesa, em sua corrente conhecida como Ergonomia da Atividade, pela Filosofia de Canguilhem e pelos escritos de Ivar Oddone⁴¹, a Ergologia resgata a noção de trabalho prescrito e a ultrapassa, a partir da noção de normas antecedentes, de forma que não se apresenta como uma nova disciplina, ou como uma nova abordagem (Athayde & Brito, 2011).

Ainda segundo esses autores, a Ergologia possui como objeto de estudo a atividade, considerada matriz da história humana. A atividade é realizada por meio de um debate constante com as normas, as quais, por sua vez, ancoram-se em um universo instável

⁴¹ Um dos protagonistas do Movimento Operário na Itália (MOI) nas décadas de 1960 e 1970. Para mais informações, ver Paiva e Vasconcellos (2011), Alonso (2007), Oddone e cols. (1986 e 2008) e o capítulo 6 desta tese.

de valores, que se colocam no fluxo de situações concretas. Seu principal expoente, Schwartz (2011), lembra que a normatização é importante, constituindo-se mesmo como uma conquista da humanidade, mas não pode ser tomada como um fim em si, e nem mesmo como um parâmetro absoluto, devendo as pessoas arbitrar permanentemente sobre sua pertinência ou necessidade de transgressão. Para ele, a atividade, presente em todos os momentos de nossas vidas, traz consigo a necessidade constante de escolhas, de renormatizações, ainda que estas sejam de pequeno alcance.

Nessa perspectiva, o trabalho seria apenas uma das formas de atividade humana: “A atividade de trabalho, entre todas as outras atividades humanas com as quais ela se comunica, não tem, de modo algum, o privilégio dessa dimensão dramática” [necessidade constante de renormatizações] (Schwartz, 2011, p. 133).

O trabalho seria um lugar de debate, um espaço de possíveis a serem negociados, onde “os atos de trabalho não encontram o trabalhador como uma massa mole onde se inscreveria passivamente a memória dos atos a reproduzir”, dado que seus “recursos e capacidades são infinitamente mais vastos que os que são explicitados” e requeridos pela tarefa (Schwartz, 2000, p. 41). O autor introduz assim a ideia de “uso de si”, que pode referir-se ao uso que se faz do sujeito, mas também aquele que cada um faz de si mesmo, ao fazer escolhas (mesmo que não conscientes), ao usar suas capacidades e renormatizar. Todos são convocados a fazer a gestão de sua própria vida, transitando pelo imprevisto a cada momento, e sendo convocados em seu todo em cada atividade com a qual se engajam.

Percebe-se a impossibilidade de uma antecipação completa, ou seja, a impossibilidade da existência de normas antecedentes totais, de forma que trabalhar nunca é aplicar apenas o prescrito. De acordo com Schwartz (2010), é justamente porque não há como as normas anteciparem tudo, que o trabalho é necessário. “Então, trabalhar é arriscar, fazer ‘uso de si’.” (p. 191).

É precisamente aqui que se insere a discussão sobre saúde e adoecer para a Ergologia, já que tal antecipação exaustiva seria nociva à saúde, conceituada por Schwartz (2011) como a “tentativa de redesenhar parcialmente o meio em que se vive, em função de suas próprias normas, elaboradas por sua história” (pp. 138-139). Os riscos reais de acidente e adoecimento do trabalhador surgem quando a gestão se dá com base exclusiva na norma antecedente, bloqueando as alternativas, sancionando as renormatizações, obstruindo as arbitragens.

O ponto de partida da Ergologia seria compreender, para transformar a vida e o trabalho, e sua intervenção objetiva “incitar aqueles que vivem e trabalham a por em palavras

um ponto de vista sobre sua atividade, a fim de torná-la comunicável e de submetê-la à confrontação de saberes” (Schwartz, 2011, p. 162). Para que isto seja viabilizado, o instrumento utilizado é o Dispositivo Dinâmico de Três Polos (DD3P). Um dos polos refere-se aos saberes já codificados, outro é representado pelos protagonistas da ação, e o terceiro, constituído como um polo ético-epistêmico, seria propiciador de uma articulação profunda entre os dois primeiros pólos (Schwartz, 2011; Athayde & Brito, 2011). De acordo com os autores mencionados, o ergologista participa do processo enquanto membro do primeiro polo, e tem entre suas atribuições a promoção de um diálogo sinérgico entre os diferentes protagonistas.

1.3.1.4. Psicossociologia

Também denominada psicologia social clínica ou sociologia clínica, a Psicossociologia agrupa um amplo espectro de concepções, que partilham entre si uma interrogação sobre a dupla constituição do sujeito: portador de elementos intrapsíquicos singulares e inscrito em um universo social (Bendassolli & Soboll, 2011).

Segundo Lhuillier (2011), o interesse particular dessa disciplina incide sobre a tensão entre os sistemas sociais e as estruturas psíquicas, cujos processos são gerados reciprocamente. Articulam-se, assim, o campo social, a conduta humana e a vida psíquica, examinando o vínculo social sob a perspectiva das transformações sociais operadas pelos sujeitos e pelos rearranjos psíquicos empreendidos por eles a partir de suas experiências no mundo.

Outro aspecto relevante é o fato de se propor estudar o indivíduo em situações sociais reais, voltando-se para condutas concretas dos sujeitos em várias dimensões da vida cotidiana (Lhuillier, 2011; Carreteiro & Barros, 2011). Uma dessas dimensões é o trabalho, considerado importante, embora não seja tomado como principal mediação ou elemento central na estruturação da sociedade e do próprio psiquismo, conforme Amado e Enriquez (2011). Nas palavras desses autores “os sujeitos humanos não se encontram ligados apenas a uma função e a um trabalho, eles estão, em maior ou menor grau, ligados a um sistema mediador entre o indivíduo e a sociedade, o grupo, a organização ou a instituição” (p. 104).

Assim, objetos privilegiados para a Psicossociologia seriam o grupo (seus processos, dinâmica, dispositivos), as organizações e instituições, enfim os “conjuntos instituídos” (Amado & Enriquez, 2011) [grifo dos autores] relacionados nos estudos mais

atuais com os aspectos sociopolíticos e históricos, o que fornece uma ampliação das lentes, no sentido de se pensar as relações com a sociedade global (Carreteiro & Barros, 2011).

A finalidade almejada pelos estudos e intervenções psicossociológicas seria a desalienação, que, para Amado e Enriquez (2011), significa constituir sujeitos autônomos, criadores de sua própria história e que saibam aliar suas decisões individuais com suas instituições de pertencimento. Desse modo, o projeto psicossociológico seria o de uma “democracia ativa, que permite aos homens defrontar-se com seu destino e tomá-lo a seu cargo”, sendo a reflexão sobre o trabalho “uma das faces de uma reflexão sobre a democracia” (Amado & Enriquez, 2011, p. 107).

Todavia, um ramo da Psicossociologia tem se voltado mais a fundo para o trabalho. De acordo com Lhuillier⁴², a Psicossociologia do Trabalho não é uma nova doutrina e nem uma nova disciplina, mas uma práxis, que é construída coletivamente e possui como eixo privilegiado de análise os processos de resistência. Suas referências são a Psicanálise e a obra de Castoriadis. Ainda para esta autora, o trabalho se constitui como atividade, não sendo apenas uma opção individual, mas um empreendimento coletivo, no qual a ação do sujeito trabalhador é responsável pela produção de si e do mundo. Discute-se assim a importância do ato, o qual possui poder de modificação da realidade, ao mesmo tempo em que esta incide sobre aquele, impactando o poder de decisão sobre as formas de realização de tal ato.

Quanto ao aspecto clínico da Psicossociologia, encontra-se voltado para a produção de novos sentidos, com a atenção voltada simultaneamente para as questões singulares e o contexto mais amplo. Bendassolli e Soboll (2011) apontam que, devido ao seu caráter clínico, em seus primórdios, a Psicossociologia utilizou-se bastante da técnica da pesquisa-ação, mas recentemente tem se ocupado em desenvolver o papel do profissional engajado nesta perspectiva como o de um pesquisador-interventor, sendo dada maior ênfase à relação de colaboração entre o mesmo e os operadores do trabalho, visando a um projeto de transformação comum.

Um último aspecto a ser mencionado refere-se à assunção dos trabalhos de Ivar Oddone como referências importantes para esta abordagem, ao propor a incorporação da experiência dos trabalhadores na elaboração de conhecimento, a des-hierarquização de saberes entre pesquisadores e sujeitos, e a concepção da atividade de pesquisa também como intervenção, como apontam Carreteiro e Barros (2011).

⁴² “Construindo a Psicossociologia do Trabalho”, palestra proferida no I Colóquio Internacional de Psicossociologia do Trabalho, Belo Horizonte, abril, 2012.

1.3.1.5. Clínica da Atividade

Embora possua pontos em comum com as correntes já abordadas, a Clínica da Atividade diferencia-se da Ergonomia, pois esta última não leva em consideração as questões afetivas do trabalho, enquanto para a Clínica da Atividade, a atividade e a subjetividade são inseparáveis (Clot, 2006). Distancia-se também da Psicossociologia e da Ergologia ao tomar o trabalho como uma atividade central e que possui uma função psicológica no desenvolvimento do sujeito e na formação de sua subjetividade. Para Yves Clot (2007), um dos criadores da Clínica da Atividade, “o trabalho não é uma atividade entre outras. Exerce na vida pessoal uma função psicológica específica que se deve chegar a definir” (p. 12).

Amplia também o conceito de atividade, resgatando Vygotsky, Leontiev e Bakhtin, ao considerar que a atividade real é sempre maior que a realizada, como apontado por Osório da Silva, Barros e Louzada (2011). Desse modo, a análise da atividade deve levar em conta ainda os fracassos, o que se quis e/ou tentou fazer e não foi possível, o que não se faz, o que não se pode fazer, o que não se faz mais e o que ainda se deseja fazer (Lhuillier, 2011).

Outro aspecto relevante refere-se ao entendimento do trabalho como “exercício coletivo de ligação social com o real” (Clot, 2011, p. 73), como possibilidade de sair de si e estabelecer engajamento em uma história coletiva, que é a história de um ofício⁴³. Nesse processo faz-se importante o reconhecimento: a possibilidade dos trabalhadores se reconhecerem no que fazem.

O trabalho constitui-se assim não como mera tarefa, mas como um conjunto de provas (Lhuillier, 2011) e como “uma atividade permanente de recriação de formas de viver” (Bendassolli & Soboll, 2011, p. 10).

Para Clot (2006), o objeto da Clínica da Atividade é a ação, intentando compreender como esta se desenvolve. Seu objetivo é o desenvolvimento do poder de agir do sujeito sobre o mundo e sobre si próprio, individual e coletivamente (Clot, 2011). O sofrimento emerge então em função do impedimento da atividade, da perda do poder de agir. Nesse sentido, a concepção de atividade para este autor seria equivalente à de saúde. Sobre a atuação do analista da atividade, esta deve se dar de forma interdisciplinar e artesanal, promovendo uma coanálise do trabalho junto aos demais envolvidos no processo.

⁴³ Em francês, “métier”.

Os principais dispositivos utilizados para conhecer a atividade de trabalho são a instrução ao sócia e a autoconfrontação cruzada, os quais, segundo Osório da Silva e colaboradores (2011, p. 197), visam a “produzir um deslocamento do trabalhador do lugar de quem cumpre suas tarefas, com um grau mais ou menos elevado de automatismos, para o lugar de quem observa e analisa seu próprio trabalho.”

Esta proposição metodológica também encontra inspiração em Ivar Oddone, ao propor uma coanálise do trabalho, que deve visar à interpretação dos trabalhadores sobre o trabalho que fazem e não a interpretação do pesquisador sobre estes, como referido por Clot (2006). Para ele, Oddone realizou uma ruptura epistemológica na Psicologia do Trabalho, ao mudar seus protagonistas e mudar o eixo de análise, deixando de focar o que os trabalhadores sabem, para questionar como eles sabem. Outra referência compartilhada com Oddone é a ideia de que a clínica voltada para o trabalho não visa apenas conhecer, mas transformar, buscar estratégias de ação alternativas, ensejando uma apropriação coletiva dos sujeitos sobre seu trabalho e sobre as condições em que o realizam.

1.3.1.6. Psicodinâmica do Trabalho

Amparada no campo conhecido como Psicopatologia do Trabalho⁴⁴, tendo inclusive adotado esta nomenclatura em seus primórdios, a nova denominação Psicodinâmica do Trabalho emergiu em 1993; e, no entendimento de seu principal mentor, Christophe Dejours, o enfoque deste campo deveria ser a normalidade e não a patologia já instalada. Segundo Dejours (1992), a Psicodinâmica do Trabalho não visa às doenças mentais descompensadas ou os trabalhadores atingidos por elas, mas ao sofrimento, sendo este compatível com a normalidade e com a manutenção do equilíbrio psíquico. Concebe-se assim o sofrimento enquanto uma etapa pré-patológica.⁴⁵

Sua ascendência epistemológica pode ser encontrada na ergonomia, ao ter nas noções de trabalho prescrito e trabalho real importantes balizadores para a teoria, e também na Psicanálise, de onde seria tomado o modelo de homem e de subjetividade. Em Dejours (1992) “o sofrimento e o prazer são, em suas origens, provenientes e uma relação específica

⁴⁴ Cujos pioneiros na França foram Sivadon, Le Guillant e Veil (Lhuillier, 2011).

⁴⁵ Sampaio e Messias (2010, p. 151) definem o sofrimento psíquico como um conjunto de mal-estares e dificuldades do sujeito em conviver com as contradições e heterogeneidades do mundo objetivo, resultando em sentimentos de impotência e vazio e na ausência de planos e sentidos para a vida. Já a doença mental revelaria o fracasso das tentativas de lidar com o sofrimento psíquico, resultando em uma radicalização do processo de alienação e levando o sujeito a viver as tensões sem expectativa de solução ou abolir de forma apenas aparente os aspectos polarizadores destas tensões. Codo (2010b) também reconhece a diferença entre doença mental e sofrimento psíquico, a qual seria de cunho qualitativo.

com o inconsciente”. (p. 157). Igualmente, remontam à teoria psicanalítica as proposições sobre a origem das descompensações neuróticas e psicóticas, que se encontrariam na estrutura de personalidade, e não na relação com o trabalho, uma vez que tal estrutura seria formada bem antes da entrada do sujeito na produção.

Esta abordagem tem por objeto as relações entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que tornam possíveis a atribuição de sentido do sujeito sobre sua atividade, conforme A. Mendes (2007). Para Dejours (1992), a construção de sentido para o trabalho está totalmente vinculada a uma significação social do sofrimento, para a qual o reconhecimento conferido pelos outros cumpre importante papel⁴⁶.

O trabalho é compreendido como um “mediador privilegiado e insubstituível entre o inconsciente e o campo social”, como assinalam A. Mendes, Araújo e Merlo (2011, p. 170), por meio do qual os trabalhadores buscam realizar o que ainda não está prescrito pela organização do trabalho (Dejours, 2004). Assim, como sugerido por Clot (2007), a Psicodinâmica não tem por objeto o trabalho, uma vez que, ao debruçar-se sobre as dinâmicas intra e intersubjetivas, o que está sendo focalizado são as determinações inconscientes sobre a experiência vivida.

Dejours (1986, 1992) diferencia as condições de trabalho (físicas, químicas e biológicas) e a organização do trabalho⁴⁷ (composta pela divisão das tarefas, através de seu conteúdo e fragmentação; e, sobretudo, pela divisão dos homens, através de sistemas hierárquicos e relações de poder), e considera que as primeiras impactam essencialmente sobre o corpo, enquanto a organização do trabalho atinge o funcionamento psíquico, sendo este o centro de seu interesse.

Seu modelo teórico poderia ser resumidamente representado da seguinte forma: a organização do trabalho é responsável pelo surgimento do sofrimento psíquico, para o qual o trabalhador cria estratégias defensivas⁴⁸ individuais e coletivas, cuja falha pode levar ao sofrimento psicogênico.

⁴⁶ A noção de reconhecimento aqui colocada difere do sentido atribuído a este pela clínica da atividade, na qual não se refere a terceiros, mas ao próprio trabalhador, que reconhece a si próprio na atividade, conforme Bendassolli e Soboll (2011) e Clot (2011). Outra diferença entre essas abordagens relaciona-se à questão do sofrimento, que, para Yves Clot, decorre do impedimento da atividade, e não de falhas defensivas, como propõe Dejours. Por fim, outra diferença importante refere-se à distância entre o trabalho prescrito e o real, que para a Psicodinâmica encontra-se ligada ao sofrimento, enquanto para a Clínica da Atividade é o espaço necessário para a constituição da atividade, relacionando-se assim à saúde, como apresentado por Lhuillier (2011).

⁴⁷ Em Oddone e colaboradores (1986), esta diferenciação já aparece, em sua categorização dos fatores de risco passíveis de causar danos à saúde do trabalhador.

⁴⁸ Para o autor, as pessoas não são passivas ante os constrangimentos organizacionais, sendo capazes de se proteger de seus efeitos nocivos. Entretanto, afirma também que a organização do trabalho pode explorar tais

Sua metodologia consiste em uma escuta clínica, baseada nos pressupostos psicanalíticos, que considera o sujeito do inconsciente (A. Mendes et. al., 2011). Adota-se uma modalidade de interpretação, que tem como intuito a elaboração, por parte do trabalhador, de forma que este possa aprender com o sofrimento e reconstruir um significado para este, que antes estava manifesto em um sintoma.⁴⁹ Nas palavras de A. Mendes e colaboradores (2011, p. 180), a Psicodinâmica do Trabalho propõe que “o poder de cura do ser humano está dentro dele, ou seja, é nas formas expressas na negatividade, através das fragilidades e sintomas, que se produzem estratégias criativas para curá-las.”

A forma de intervenção prevista nessa abordagem é a escuta clínica, atividade que também se converte em uma estratégia de pesquisa. Dois pontos importantes a serem destacados referem-se a que, para Dejours (1992), uma intervenção em Psicodinâmica do Trabalho deve ser realizada necessariamente a partir de uma demanda proveniente dos próprios trabalhadores, e que o trabalho clínico se dá em grupo, visando ao conhecimento prioritário das defesas coletivas empreendidas pelo conjunto dos trabalhadores engajados em uma atividade. Todavia, no Brasil, ambos os aspectos foram modificados, sendo encontrados relatos de pesquisas e intervenções realizadas em nível individual e promovidas a partir de interesses de estudo dos próprios pesquisadores.

1.3.1.7. Estudos em Subjetividade e Trabalho

Jacques (2003) situa na categoria Subjetividade e Trabalho estudos e pesquisas variados, que possuem em comum a priorização do trabalho como eixo norteador da subjetividade humana. Para Nardi, Tittoni e Bernardes (1997), esta categoria busca analisar o sujeito trabalhador, definido a partir de suas vivências relacionadas ao trabalho e concebido como atado às normas sociais, em oposição à noção de indivíduo livre e autônomo presente em algumas teorias psicológicas. De acordo com esses autores, o campo da subjetividade e trabalho “constrói-se no tensionamento entre as dicotomias indivíduo-coletivo e objetivo-subjetivo” (p. 241), partindo da análise do sujeito através de seus modos de subjetivação relacionados ao trabalho.

Trata-se de um campo multidisciplinar e multifacetado, que recebe contribuições diversas, oriundas do referencial marxista, das discussões de Canguilhem sobre saúde e

defesas, que contribuem para que o sujeito mantenha-se trabalhando, mesmo em condições geradoras de sofrimento. Por isso, distingue defesas de proteção, de adaptação e de exploração. (Dejours, 2004).

⁴⁹ Conforme apresentado por Ana Magnólia Mendes em palestra sobre a Psicodinâmica do Trabalho, proferida no I Colóquio Internacional de Psicossociologia do Trabalho, Belo Horizonte, abril, 2012.

doença, da psicologia social histórico-crítica e também da psicanálise, conforme discutido por Jacques (2003).

Nardi e colaboradores (1997) reconhecem os condicionantes sociais da subjetividade e do agir humano no trabalho e procuram analisar as práticas coletivas e políticas de resistência dos trabalhadores; voltam-se, assim, para a dimensão do cotidiano, para a valorização de aspectos qualitativos e das vivências dos trabalhadores, e redimensionam o enfoque técnico e econômico do trabalho para o sujeito que trabalha.

Podem ser notados dois enfoques principais nesses estudos, sendo um mais voltado para a análise das transformações dos processos produtivos contemporâneos, as quais incidem sobre as formas de organização do trabalho e promovem novas solicitações objetivas e afetivas ao trabalhador, impactando sobre sua subjetividade. Alguns exemplos são encontrados em Pulido-Martínez (2007 e 2011), ao discutir a participação da psicologia na produção da subjetividade nos âmbitos laborais, e em G. Alves (2011), que analisa as mudanças operadas pelo processo de precarização do trabalho no capitalismo global, com ênfase nos novos modelos de gestão inspirados pelo toyotismo. Esses modelos passam a requerer não apenas novas habilidades do trabalhador, mas também seu envolvimento e disponibilidade intelectual e afetiva para cooperar com os objetivos da produção, processo descrito pelo autor como de “captura” [grifo no original] da subjetividade do trabalhador pela lógica do capital.

Outra via é encontrada em estudos que, sem desconsiderar a existência desses fenômenos e seus impactos na subjetividade do trabalhador, buscam analisar as estratégias que este desenvolve para lidar com tais demandas, por movimentos de resistência e ações adaptativas, individuais e coletivas, com vistas à diminuir as pressões, amenizar o esforço e o sofrimento, e conseguir espaços de manobra para si, como em Sato (2002) e Sato e Oliveira (2008). Nessa perspectiva, o papel do psicólogo poderia ser apontado como o de interlocutor, visando a facilitar o planejamento e o replanejamento do trabalho, enquanto um processo de negociação visando ao alcance de acordos “através do qual o cotidiano no local de trabalho pode ser publicamente modificado” (Sato, 2002, p. 1149).

Quanto à metodologia dos estudos em subjetividade e trabalho, Jacques (2003) aponta o uso de abordagens qualitativas, que utilizam técnicas como observação, entrevistas e análises documentais. Sato (2010b) refere-se à pertinência da abordagem etnográfica para os estudos em saúde mental e trabalho, a qual torna possível conhecer o trabalho real, com suas formas de controle, mas também com seus imprevistos.

1.3.1.8. Stress e Qualidade de Vida

Tomado da Física, o termo stress, ou estresse, foi aplicado pela primeira vez aos fenômenos humanos em 1936, por um fisiologista austríaco, Hans Selye, para designar as reações do organismo mediante um esforço de adaptação a uma dada situação, como relatado por França e Rodrigues (2002). Segundo esses autores, os sujeitos se defrontam com situações desencadeantes de stress, consideradas com estímulo estressor, e devem produzir uma resposta. Caso esta seja positiva, há uma adaptação adequada. Já se a resposta for negativa, ou seja, caso seja desencadeado um processo adaptativo inadequado, instala-se o stress como estado. Ainda de acordo com França e Rodrigues (2002), um dos principais aspectos responsáveis por esta diferenciação encontra-se não no estímulo estressor, mas no modo individual de percebê-lo, ou seja, depende da avaliação pessoal, a qual é influenciada pelos compromissos e crenças da pessoa.

Os autores que trabalham com essa perspectiva consideram que, além das características reais dos estímulos, a interpretação que o sujeito dá a eles será determinante, de forma que o indivíduo contribui com a intensidade do stress e pode então controlar suas causas internas, conforme apontado em Filgueiras e Hippert (2010). Os instrumentos usados para mensurar o stress (escalas, inventários e questionários) concentram-se na avaliação cognitiva ou na sintomatologia apresentada.

No que tange ao trabalho, seriam estressoras as situações percebidas pelo sujeito como ameaçadoras ou prejudiciais, que podem interferir na sua relação com o trabalho, seja pelo excesso de demandas apresentado pelo ambiente, seja pela falta de recursos internos adequados para enfrentar a situação, conforme França e Rodrigues (1997).

Uma das faces do stress mais fortemente vinculadas ao trabalho é a síndrome de Burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, reconhecida e associada a profissionais da área de serviços e cuidadores (ex: enfermeiros, professores, trabalhadores em atendimento ao público). Jacques (2007) chama a atenção para a conclusão de que, a partir desta constatação (associação da síndrome a certas categorias profissionais), poderia considerar-se o trabalho como tendo função constitutiva no adoecimento, entretanto as teorizações nesta abordagem o tomam como fator desencadeante apenas, atribuindo-lhe maior ou menor grau de relevância.

Já o enfrentamento ao stress ocorreria por meio de um conjunto de estratégias utilizadas pelos indivíduos no sentido de adaptação, a partir de como eles avaliam e lidam com a situação, fenômeno denominado “coping”, por Lazarus (apud França & Rodrigues, 2002), e que representa essencialmente um esforço de mudança cognitiva e comportamental.

Tem-se, portanto, o referencial cognitivo comportamental como a base para “o amplo campo das teorias sobre estresse psicológico e que sustentam os modelos de prevenção, diagnóstico e intervenção propostos”, salienta Jacques (2003, p. 102).

Como se pode deduzir, as intervenções relacionam-se majoritariamente a mudanças cognitivas, sendo encontradas indicações de que o sujeito tenha expectativas realistas e reavalie suas crenças, recomendações de tratamento comportamental visando à aprendizagem de novas reações diante dos estressores, e sugestões de busca de apoio por psicólogo ou psiquiatra, com uso de medicação conforme o caso, como mencionado por Filgueiras & Hippert (2010).

Outras estratégias referidas com frequência para reduzir o stress relacionam-se à busca de hábitos de vida mais saudáveis, como realização de exercícios físicos, moderação na ingestão de cafeína e bebidas alcoólicas, realização de atividades de relaxamento e lazer e ampliação da quantidade e qualidade das horas de sono.

Tais proposições voltadas para mudanças cognitivas e comportamentais encontram terreno fértil nos programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que tendem, em sua ampla maioria, a disseminar a ideologia de que é viável um gerenciamento individual do stress, sem qualquer vinculação com as condições e organização do trabalho, que são, em última instância, os estressores responsáveis pelo próprio processo de adoecimento do sujeito. Lacaz (2010) nos lembra de que tal posicionamento incide na culpabilização da vítima, ao atribuir-lhe a responsabilidade por manejar seus problemas de saúde, como se fossem oriundos dela mesmo, e não das questões estruturais que determinam as relações e o processo de trabalho. Este autor defende que o elemento que realmente pode configurar ou determinar a qualidade de vida no trabalho é o controle, entendido como “a possibilidade dos trabalhadores conhecerem o que os incomoda, os fazem sofrer, adoecer, morrer e acidentar-se, articulada à viabilidade de interferir em tal realidade” (Lacaz, 2000, p. 154).

1.3.1.9. Estudos em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT)

Embora os estudos voltados especificamente para a saúde do trabalhador comumente não sejam referidos na literatura sobre Psicologia Organizacional (a não ser aqueles voltados para a QVT, como já mencionado), optei por inserir esta seção, para apresentar algumas publicações que fazem menção ao envolvimento afetivo do sujeito com o trabalho, com o intuito de analisar as concepções sobre o adoecimento do trabalhador e suas origens, subjacentes em tal literatura.

Borges e Argolo (2010) questionam se as estratégias organizacionais podem ser eficazes na promoção de saúde mental, e mostram que a temática da saúde de quem trabalha tende a ser analisada essencialmente pela ótica econômica, a partir do custo-benefício de se promover ações voltadas para a saúde dos trabalhadores.

Os mesmos autores voltam seus estudos para construtos do comportamento organizacional que seriam considerados indicadores da saúde mental dos trabalhadores. Embora reconheçam que diversos desses construtos são considerados, via de regra, na análise e desenvolvimento do “todo” organizacional, e raramente sejam tomados na busca de prejuízos reais à saúde mental no trabalho, Borges e Argolo (2010) voltam-se à investigação da relação entre motivação/significado do trabalho com o bem-estar psicológico.⁵⁰ Seus resultados são calcados na mensuração das *percepções* dos sujeitos sobre aspectos como possibilidade de sentirem-se responsáveis e dignos, possibilidade de opinar e sentimento de produtividade, dentre outros. Esses pesquisadores relacionam tais percepções aos sentimentos de tensão emocional, depressão e redução da auto-eficácia dos trabalhadores, constituindo-se como variáveis antecedentes a esses sentimentos. Conclui-se então que, quanto mais motivados e mais significado atribuem ao trabalho, menores são os escores apresentados pelos trabalhadores nos fatores de deterioração do bem estar, tomado como sinal de saúde.

Em outra publicação, Borges, Alves-Filho e Tamayo (2008) apontam que “os significados que os indivíduos atribuem ao seu trabalho estão associados às suas motivações e ambos, os significados e as motivações, ao que fazem no seu ambiente de trabalho e “à forma como se relacionam com esse ambiente e com a organização empregadora.” (p. 216). Nota-se assim a concepção de que os elementos cognitivos do sujeito poderiam estar na origem do processo de adoecimento pelo trabalho, compreendido como decorrente do modo de relacionamento do indivíduo com o ambiente e com a empresa.

Em uma perspectiva que tende a priorizar os aspectos afetivos, Siqueira (2008) apresenta três componentes do conceito de bem-estar no trabalho (compreendido como expressão da saúde do trabalhador): a satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional. Nesse sentido, entende que “aferir níveis de satisfação dos trabalhadores poderia ser uma estratégia para monitorar o quanto as empresas conseguem, ou não, promover e proteger a saúde e o bem-estar daqueles que com elas colaboram como força de trabalho” (p. 266). Este é apontado inclusive como um dos principais papéis do psicólogo nos contextos de trabalho, o de aplicar instrumentos de medida e avaliação, que

⁵⁰ Construto cognitivo relacionado às percepções do sujeito sobre o meio, não considerando os aspectos concretos, materiais e as relações de poder estabelecidas neste meio.

visem ao conhecimento e confirmação das relações entre as variáveis mencionadas, oferecendo subsídios para a tomada de decisão organizacional e para as questões de gestão.

Já o trabalho de Gomide Júnior e Fernandes (2008) volta-se para a saúde organizacional enquanto campo de interesse, partindo das proposições de Schein, que define uma organização saudável como capaz de integrar os objetivos individuais e organizacionais. Nessa perspectiva, o bem-estar e a saúde dos empregados aparecem como um dos aspectos relacionados à saúde da organização.

Em comum nestes trabalhos, pode-se apontar o viés pró-gestão, sendo a saúde do trabalhador focalizada apenas enquanto fator contributivo para o bom funcionamento e desempenho da empresa, e o adoecimento considerado como decorrente da interpretação cognitiva do trabalhador sobre aspectos do comportamento e dinâmica organizacionais. Desse modo, a melhoria da saúde de quem trabalha se daria exclusivamente pela manipulação dos aspectos subjetivos do trabalhador, relacionados à avaliação e interpretação dos sujeitos sobre seu próprio trabalho. Em outras palavras, caberia tão somente a proposição de formas de incrementar o grau de satisfação percebida com o trabalho, condizentes com o que Pulido-Martínez (2011) chama de um “projeto de felicidade psicológica”.

O papel da Psicologia, nesse cenário, seria o de auxiliar na identificação e intervenção nos aspectos subjetivos, contribuindo, assim, para a individualização do adoecimento e para a ocultação de suas reais causas.

Vistos el éxito o el fracaso como resultados del esfuerzo individual, se tornan en un problema psicológico al cual se le debe dar respuesta desde las categorías de la disciplina. De esta manera, la psicología contribuye en general a desplazar y ocultar aspectos que influyen radicalmente el mundo del trabajo, tales como sus condiciones objetivas. (Pulido-Martínez, 2011, pp. 6-7).

1.3.2. Matrizes explicativas para o adoecimento do trabalhador

A partir deste breve resumo das principais correntes que integram os conceitos de saúde/adoecimento mental e trabalho, podemos notar uma convergência e três divergências principais. A **convergência** se dá no fato de que, **em nenhuma das abordagens elucidadas há uma referência explícita ao papel do psicólogo**, posto que cada uma refere-se à atuação do seu “representante” [grifo nosso]: ergonomista, analista da atividade, ergologista, sociólogo clínico, etc., que pode ter uma formação variada, o que está de acordo com o caráter multidisciplinar do campo da Saúde do Trabalhador.

Em relação às **divergências**, a **primeira** diz respeito à **centralidade do trabalho**⁵¹, assumida em perspectivas como Clínica da Atividade, Epidemiologia Social e em certos estudos sobre Subjetividade e Trabalho, mas é claramente refutada pela Ergologia e Psicossociologia. Já na Psicodinâmica do Trabalho, podemos encontrar uma posição dúbia a esse respeito, pois embora apregoe o caráter privilegiado da categoria trabalho entre o sujeito e o campo social, o enfoque principal desta abordagem encontra-se nas dinâmicas intra-subjetivas, ou seja, no papel do inconsciente para as vivências do sujeito, como já mencionado anteriormente por Clot (2007).

Outra grande divergência encontrada refere-se à concepção sobre a **participação do trabalho nos processos de adoecimento humano**. Para a Clínica da Atividade, Epidemiologia de cunho Social e teorias que vinculam subjetividade e trabalho, este tende a ser visto como determinante para o adoecimento⁵², **atuando como causa para o mesmo**, a partir de questões concretas, que dizem respeito ao modo como o trabalho encontra-se organizado na atualidade. **Em uma posição mais branda, o trabalho é considerado apenas como um fator desencadeante para o adoecimento**, uma espécie de gatilho, que ativaria uma tendência já pré-existente para a patologia, como, por exemplo, na Psicodinâmica do Trabalho e nas teorias sobre stress. **Por fim, há correntes em que o trabalho absolutamente não aparece como fator adoecedor**, como alguns estudos em Psicologia Organizacional e do Trabalho, que tomam meramente as questões cognitivas e afetivas do sujeito na sua relação com o ambiente (aí incluída a empresa ou organização), como gênese do sofrimento e adoecimento mental.

Por fim, podemos verificar, a partir destas colocações, a existência de **posições conflitantes também quanto às explicações para a origem da doença mental**. Heloani (2008) discute **três visadas** neste sentido: a primeira teria um cunho biologicista e considera a **doença mental como constitucional**, inscrita geneticamente no sujeito. Em outra ótica, ela teria uma **origem essencialmente psicogênica**, ou seja, seria constituída nas relações objetais que têm lugar nos primeiros anos da infância. No terceiro enfoque, a doença mental seria o **resultado de uma conjunção de fatores biopsicossociais**, dentre os quais se destacam as condições de vida e de trabalho dos sujeitos.

⁵¹ Este conceito ancora-se na ideia do trabalho como categoria fundante humana, e tem por base uma perspectiva antropológica segundo a qual o trabalho foi responsável pelo processo de “hominização”, criando o próprio homem (Engels, 1975). O trabalho é tomado assim como protoforma do ser social (Antunes, 2010), pois somente ele teria como característica a realização do salto ontológico das formas pré-humanas para o ser social. Esta reflexão é encontrada também em Lukács, que propõe que assumir a centralidade do trabalho não significa dizer que a vida se resume a ele, mas que as demais categorias mediadoras humanas se originam a partir do trabalho, constatando-se a sua prioridade ontológica, como discutido em Organista (2006).

⁵² Posição que se mostra em consonância com a assunção da centralidade do trabalho por estas abordagens.

As duas primeiras buscam as **causas do adoecimento mental no próprio sujeito**, individualizando este processo e contribuindo para construir explicações que podem incorrer em uma **culpabilização do indivíduo sobre o próprio adoecimento**, como denunciam Sato e Bernardo (2005).⁵³ Uma perspectiva semelhante pode ser encontrada em posições que advogam que o “estilo de vida” constitui-se como principal via de adoecimento. Estas ensejam uma leitura também individualizante sobre este processo, ao sugerir que caberia ao sujeito adotar hábitos mais saudáveis, como apregoado pelos programas de Qualidade de Vida no Trabalho, que tendem a atribuir a responsabilidade pela saúde das populações ao indivíduo, como revela Navarro (2009).

F. Oliveira (1997) discute o papel da ideologia⁵⁴ na responsabilização do indivíduo por sua própria saúde, com o qual a psicologia contribui por meio de explicações calcadas nas características pessoais dos sujeitos e que, ao mesmo tempo, reduzem a influência das variáveis externas. Aos psicólogos caberia intervir então no plano individual, e, ao fazê-lo, auxiliariam no deslocamento dos problemas do sistema e contexto de trabalho para dificuldades do sujeito. A ciência psicológica participaria assim do processo ideológico de escamoteamento da estrutura de classes e dos problemas daí advindos.

Já a terceira posição tende a destacar o **caráter social da doença mental**, sem desconsiderar a singularidade dos sujeitos que a portam. Esta é a perspectiva sobre a qual o presente estudo se assenta, estando em acordo com a proposição de Laurell (1982) de que a **saúde e a doença devem ser consideradas como processos coletivos inscritos em uma realidade social**, o que determina as características “sobre las cuales gravita la variación biológica individual” (p. 9).

Ainda de acordo com Laurell (1993), deve-se “reconocer que los procesos biopsíquicos no son ahistóricos e inmutables, sino que asumen formas históricas específicas que caracterizan a los distintos grupos sociales”, nos quais “el proceso de trabajo es uno de los determinantes principales del proceso salud-enfermedad de las colectividades humanas” (p. 16). Deste modo, temos que:

⁵³ Pulido-Martínez e cols. (2013), citando Ogden, discute uma mudança de enquadre nas teorias psicológicas no que tange às influências do meio ambiente sobre o sujeito, onde em um primeiro momento este seria visto como passivo, meramente respondendo às demandas que lhe eram colocadas por eventos externos. A partir dos anos 1960 se colocaria uma visão interativa entre sujeito e ambiente, onde o primeiro passaria a ser visto como portador de habilidades para lidar com os fatores que influenciam sua saúde. Na atualidade, o meio social tenderia a ser desconsiderado, restando apenas o indivíduo como um sujeito que é plenamente capaz de manejar sua conduta.

⁵⁴ Tomada em seu conceito marxista de denúncia sobre as formas simbólicas que criam e sustentam relações de dominação, que procuram tornar hegemônicas determinadas versões da realidade. Citando Marx e Engels, a ideologia constitui o modo principal pelo qual as ideias das classes dominantes tornam-se as ideias de uma época. (F. Oliveira, 1997). Para uma discussão mais aprofundada sobre o termo, ver Eagleton (1997).

el proceso salud enfermedad está determinado por el modo como el hombre se apropria de la naturaleza en un momento dado; apropiación que se realiza por medio del proceso de trabajo basado en determinado desarrollo de las fuerzas productivas y relaciones sociales de producción. (Laurell, 1982, p. 10).

Assim, para compreendermos o adoecimento dos trabalhadores na contemporaneidade, devemos analisar as relações de produção estabelecidas no momento atual, que caracterizam uma forma histórica concreta nas quais o processo de trabalho é realizado, como bem aponta Navarro (1982).

Vivemos atualmente uma configuração do sistema de produção denominada capitalismo financeiro⁵⁵, no qual a economia financeira substitui a economia industrial, assumindo o comando sobre a lógica da produção, o que traz alterações profundas nas relações de poder no interior das empresas e repercute também nas relações entre o sujeito e sua atividade laboral, tal qual evidenciado por Gaulejac (2007). Desse modo, tem-se conformado um novo mundo do trabalho, marcado pela complexificação, fragmentação, heterogeneidade e precarização (G. Alves, 2011).

Nesse novo cenário, o mediador principal entre o capital e o trabalho constitui-se pelo gerenciamento, o que Gaulejac (2007) define como uma “tecnologia de poder” [grifo nosso], “cuja finalidade é obter a adesão dos empregados às exigências da empresa e de seus acionistas” (p. 27). Para esse autor, a ideologia que dá sustentação ao gerenciamento é a gestão, a qual se destaca de um “conjunto de técnicas destinadas a racionalizar e otimizar o funcionamento das organizações” (p. 35), para, sob uma aparência pragmática e reacional, tornar-se ela própria uma representação do mundo, tornando-se a ideologia dominante do tempo em que vivemos.

Gaulejac (2007) argumenta que “significando inicialmente administrar, dirigir, conduzir, o termo ‘gestão’ remete atualmente a certo tipo de relação com o mundo, com os outros e consigo mesmo” (p. 33), sendo que cada indivíduo é convidado a tornar-se o empreendedor de sua própria vida. Tal ideologia tende a reforçar o viés individualista, incidindo fortemente sobre explicações de cunho individual para o adoecimento dos sujeitos.

Nos capítulos seguintes, nos dedicaremos à tarefa de conhecer como psicólogos organizacionais desenvolvem seu trabalho neste cenário, e quais explicações produzem para o adoecimento dos trabalhadores, estando também sob os determinantes estruturais do contexto organizacional e sob esta ideologia gerencialista. (→ 66)

⁵⁵ Também denominado como capitalismo global ou capitalismo manipulatório, cujas características, apontadas por Alves (2011), são a mundialização do capital, a acumulação flexível e o neoliberalismo.

2. Conversas com psicólogas

*não fosse isso e era menos
não fosse tanto e era quase*
Paulo Leminski

Quando escrevi o projeto para a seleção do doutorado, já existia a ideia de realizar a pesquisa com grupos de psicólogos organizacionais. Mas, após ter cursado todos os créditos em disciplinas e estar disponível para iniciar o trabalho de campo, eu ainda não tinha muita clareza sobre o que e como abordar junto aos grupos. Ocorreu-me então conversar com amigas que também são psicólogas e que trabalham, ou já trabalharam, na área organizacional, com o intuito de explorar com elas as relações que acreditavam existir entre seu trabalho e as questões de saúde dos trabalhadores. Como eu não tinha um esquema investigativo pronto e não sabia nem mesmo quais aspectos abranger nesse primeiro momento, optei por realizar conversas informais, sem um roteiro prévio e que não se enquadrassem dentro do modelo tradicional de entrevista, mas que tivessem mesmo um caráter dialógico, uma troca de ideias. Aproveitei, assim, para rever amigas que há tempos não encontrava pessoalmente, e pude visitar a casa recém-comprada de uma delas, o consultório clínico de outra, conhecer o apartamento reformado de mais uma.

Ao refletir sobre essas conversas, ao invés de buscar “analisar” as entrevistas individuais, procurei identificar elementos de suas falas que expressassem similaridades, visões compartilhadas sobre questões do seu fazer profissional, que me ajudassem a pensar sobre aspectos do contexto em que estão inseridas e sobre a lógica existente por trás das atividades que são instadas a desempenhar nesse contexto. Desse modo, embora cada uma atuasse em uma empresa diferente, ou mesmo em setores diferentes (por exemplo: Recrutamento e Seleção, Desenvolvimento, etc.), e possuisse uma trajetória profissional diferente (além de todas as diferenças existentes entre os sujeitos singulares que somos), o que eu buscava eram aspectos comuns em suas práticas e em suas explicações para os fenômenos focalizados nessas práticas. A meu ver, tais aspectos comuns poderiam fornecer pistas para uma compreensão inicial das vinculações entre o cenário de trabalho do psicólogo organizacional e aspectos da subjetividade profissional desenvolvida nesse contexto, tarefa que claramente se coloca dentro das cercanias da Psicologia Social⁵⁶. Elucidar tal perspectiva

⁵⁶ Dentro de uma perspectiva de Psicologia Social que considera não o indivíduo como ponto de partida para o social, mas que, ao contrário, faz a leitura das ações dos sujeitos a partir dos marcos sociais e históricos que possibilitam tais ações.

mostra-se importante, uma vez que esta tese está vinculada a um programa de Pós-Graduação em Psicologia Social.

Neste capítulo, tecerei algumas considerações sobre a Psicologia Social, aproveitando para discutir relações entre esta e o método etnográfico. Também abordarei a utilização do diário de campo como instrumento de pesquisa, o qual se mostrou uma ferramenta fundamental para o registro das informações, bem como para minhas reflexões sobre o ato de pesquisar. Discorrerei ainda sobre a entrevista como técnica de pesquisa, de acordo com o propósito assumido nesta investigação, e, por fim, discutirei os principais aspectos abordados nas conversas com as psicólogas, que me possibilitaram a delimitação do objeto de pesquisa e a configuração das questões que posteriormente se desdobraram na investigação com grupos de psicólogos organizacionais. (→ 72)

2.1. Etnografia e Psicologia Social

Como bem analisa Farr (1996), embora a Psicologia e a Sociologia sejam na atualidade disciplinas distintas, esta divisão nem sempre existiu e a separação entre estas duas áreas ensejou o desenvolvimento de diferentes formas de Psicologia Social dentro de cada uma delas. Álvaro e Garrido (2006) apontam que a Psicologia Social, desenvolvida no interior da Psicologia, foi gerada inicialmente sob a influência das teorias evolucionistas, produzindo explicações para o comportamento humano a partir da herança genética e de fatores instintivos. Esta vertente foi influenciada posteriormente pelos princípios do behaviorismo, e, na atualidade, pelo cognitivismo. Suas perspectivas de análise do comportamento humano tomam os indivíduos como ponto de partida para o social, sendo este último considerado meramente como resultante das ações daqueles entre si, tal qual podemos notar na definição oferecida por Rodrigues e colaboradores (1999): “Psicologia Social é o estudo científico da influência recíproca entre as pessoas (interação social) e do processo cognitivo gerado por esta interação (pensamento social)” (p. 21).

Já a Psicologia Social que se configurou no contexto da Sociologia, possuía maior interesse no estudo da influência das questões sociais sobre os comportamentos dos sujeitos, ao invés de focalizar fatores biológicos ou instintivos. Esta perspectiva foi muito influenciada no contexto europeu pelas contribuições de Max Weber e sua teoria da ação social, e nos Estados Unidos pelos trabalhos desenvolvidos na Escola de Chicago, cuja característica marcante, no que toca à metodologia, foi a importância atribuída à pesquisa etnográfica, como discutem Álvaro e Garrido (2006).

Em Malinowski (1986), podemos encontrar uma associação entre a Psicologia Social e a Etnografia, ao considerar que um dos objetivos desta última era registrar, ao lado dos fatos da vida cotidiana e do comportamento costumeiro, os aspectos subjetivos, “as perspectivas, as opiniões e as expressões dos nativos” (p. 45), que configurariam estados psicológicos associados ao desempenho de suas ações habituais. Sua posição a esse respeito parece coadunar com a vertente sociológica da Psicologia Social, ao apontar que

não nos interessa aquilo que A ou B sentem como indivíduos, no curso acidental de suas próprias experiências pessoais – interessa-nos apenas aquilo que sentem e pensam como membros de uma dada comunidade. E enquanto membros de uma comunidade, seus estados mentais recebem uma determinada marca, tornam-se estereotipados pelas instituições em que vivem [...] (Malinowski, 1986, p. 46).

Fonseca (1999) considera que esta dicotomia entre o sujeito e a sociedade também se faz presente no método etnográfico, ao defini-lo como “o encontro tenso entre o individualismo metodológico (que tende para a sacralização do indivíduo) e a perspectiva sociológica (que tende para a reificação do social).” (p. 59).

Fonseca (2004) tece ainda reflexões sobre as vinculações entre o sujeito e o meio social, considerando que este último, no qual se situa também a cultura, não pode ser visto de forma determinista, como uma causa externa dos comportamentos, mas deve ser entendido como contexto, o qual, para Geertz (1989) representa um espaço circunscrito onde os comportamentos e acontecimentos sociais podem ser descritos de forma inteligível. Assim, Etnografia e Psicologia Social podem compartilhar as reflexões sobre os fatores sociais que possibilitam e dão sentido aos comportamentos humanos, bem como sobre os aspectos psicológicos constituintes da vida social.

Ainda para Geertz (1989), a Etnografia se propõe originalmente ao estudo da cultura, compreendida como laços que ligam os sujeitos entre si, como as teias que eles tecem, que os atam e tornam aceitáveis suas condutas, dando-lhes sentido. A partir dessa leitura, o presente estudo coloca-se visivelmente dentro dos propósitos etnográficos, posto que visa a investigar as concepções e práticas de psicólogos organizacionais que tomam parte na nossa sociedade atual, que são aceitas e reconhecidas como válidas, ao mesmo tempo em que são também definidoras de um espaço ocupado por eles dentro da coletividade.

O enfoque etnográfico possibilitaria então a compreensão sobre como se constrói e como se expressa a subjetividade desses profissionais, não somente no seu contexto de atuação, mas interligada com o próprio modo de funcionamento da sociedade, na qual seu fazer profissional se inscreve. Tal proposição está de acordo com Sato e Souza (2001), para

quem “a abordagem etnográfica tem se mostrado importante instrumental no sentido de compreender como as pessoas coletivamente constroem e dinamizam processos sociais, como a subjetividade se expressa” (p. 29). As mesmas autoras propõem ainda que “o estudo etnográfico aborda o fenômeno ou processo particular, mas sem que se exclua este processo da totalidade maior que o determina e com a qual mantém certas formas de relacionamento” (Sato & Souza, 2001, p. 30). Isto se evidenciou nas conversas que empreendi com psicólogas pela constatação de que, embora cada uma abordasse as questões de saúde do trabalhador através de suas vivências singulares e no contexto da cultura organizacional própria da empresa em que atuava, ficava evidente a existência de uma estrutura comum a esse universo organizacional, uma espécie de enquadre, que possibilitava certos comportamentos e certas práticas.

Outra aproximação entre essas duas disciplinas pode ser pressentida a partir das colocações de Bosi (2003) sobre a Psicologia Social, que teria nos microcomportamentos, enquanto aspectos do cotidiano, seus pontos fundamentais de interesse. O mesmo se mostra verdadeiro para a Etnografia, já que esta se fundamenta em uma descrição minuciosa das situações presenciadas pelo pesquisador no cotidiano das relações entre os sujeitos pesquisados.

Andrada (2010, 2013) propõe dois eixos principais que articulariam os pontos de contato entre a Psicologia Social e o Método Etnográfico: o deslocamento de ambos enfoques, na direção do outro, com o intuito de compreendê-lo em sua condição, ao invés de categorizá-lo em padrões pré-estabelecidos; e a consideração da pesquisa como um processo de convivência entre pessoas. A mesma autora chama a atenção para o fato de que as duas abordagens pressupõem construir leituras e interpretar fenômenos, evocando, assim, a dimensão construtivo-interpretativa de ambas.

Por fim, Andrada (2010, 2013) também nos recorda que a Psicologia Social constitui-se como um campo híbrido e como uma disciplina de fronteira, situada no intercruzamento de diversas áreas de saber. Posição similar é ocupada pela Etnografia, que se desenvolve no âmbito de diversas ciências sociais, em especial aquelas que articulam pesquisa empírica e a interpretação de seus resultados, como bem demonstra R. Oliveira (2006). Por este motivo, Hammersley e Atkinson (1996) defendem que a Etnografia seria a forma primária da pesquisa social.

2.1.1. O diário de campo como ferramenta de investigação etnográfica

Uma das ferramentas mais ancestrais da investigação etnográfica, o diário ou caderno de campo, é um instrumento para o registro das informações que foram colhidas, usado também para situar o contexto em que os dados foram obtidos, como aponta Magnani (1997).

No caso da minha pesquisa, mostrou-se particularmente útil nesse sentido ao possibilitar o relato posterior das conversas, pois que uma conversa, para ser realmente conversa, se dá de forma livre e sem que um dos interlocutores esteja anotando ou gravando tudo o que o outro está dizendo. Assim, depois dos encontros, fiz o relato manual, complementando com minha impressão geral sobre aquela conversa e sobre a posição global expressa pela pessoa com quem eu tinha conversado, a respeito das questões de saúde/adoecimento dos trabalhadores, além de reflexões sobre meus pensamentos, sentimentos ou comportamentos no decorrer da entrevista.⁵⁷ Mais tarde, todos os relatos foram digitados, interligando-se efetivamente como diário de campo.⁵⁸

Magnani (1997) relembra Lévi-Strauss, para quem o caderno de campo, além de ser um bom recurso para a escrita, também é um ótimo expediente para ajudar o pesquisador a pensar. As reflexões que fiz ao final dos relatos são um bom exemplo nesse sentido, pois foram possibilitadas pelo próprio ato de relatar a conversa, e nem sempre pela conversa em si. O mesmo Magnani (1997) aponta que transcrever a experiência da pesquisa já se constitui como uma primeira elaboração, que será retomada posteriormente no momento dedicado à análise e interpretação do material.⁵⁹ (→ 72)

⁵⁷ Um fato curioso foi que, justamente para que eu conseguisse ter essa apreciação mais global sobre a conversa, percebi que o relato não deveria ser feito imediatamente após a mesma, pois neste caso eu ainda estava muito impregnada pela dispersão dos temas abordados no próprio diálogo, e minha subjetividade ainda mobilizada pela construção das minhas próprias perguntas. Assim, percebi que o melhor era realizar a conversa em um período do dia e fazer o relato no período subsequente (por exemplo, se o encontro havia acontecido à tarde, eu o relatava à noite, depois de ter concluído minha rotina doméstica).

⁵⁸ Rockwell (2011) diferencia as notas de campo do diário de campo, sendo as primeiras aquelas anotações que fazemos para não perder o sentido ou uma ideia suscitada em campo, e que se ampliam posteriormente no registro do trabalho de campo. Já o diário seria escrito em um momento mais privado e conteria reflexões mais livres sobre a própria vivência do campo.

⁵⁹ Relembrando os dois momentos de pesquisa etnográfica, a “experience near e distant” propostos por Geertz como complementares: o da vivência em si do campo e do momento posterior de voltar ao material empírico para análise, Magnani (1997) situa o caderno de campo na intersecção entre estes dois momentos.

2.2. Entrevista: mais que técnica, experiência dialógica

Gaskell (2002) nota que a entrevista é uma ferramenta de obtenção de dados largamente empregada nas ciências sociais, e cita Farr, para quem esta é “essencialmente uma técnica, ou método, para estabelecer ou descobrir que existem perspectivas, ou pontos de vista sobre os fatos, além daqueles da pessoa que inicia a entrevista” (p. 65).

Entretanto, inúmeras são as possibilidades de condução de uma entrevista, desde as mais padronizadas⁶⁰ até aquelas em que o padrão é a falta de um padrão, como no caso da presente pesquisa. Assim, considero que não foram entrevistas, no sentido estrito geralmente encontrado na literatura, mas antes de tudo, conversas⁶¹.

O que fiz foi aproveitar encontros com colegas (de turma da faculdade ou com quem trabalhei em empresas), para conversar sobre aspectos que me ajudassem a pensar e conformar melhor minha proposta de pesquisa. De fato o que ocorreu foi que nem mesmo precisei “puxar” o assunto: as pessoas tendem a falar sobre seu trabalho e isto aconteceu espontaneamente. Nesses momentos, eu aproveitava o “gancho” e fornecia estímulos para que elas continuassem a discorrer sobre as questões de trabalho. Eventualmente, fazia questionamentos sobre alguns pontos mencionados por elas, para que se aprofundassem em certos assuntos que se aproximavam mais da minha temática de interesse. Também emiti opiniões e pontos de vista, já que se tratava de uma conversa, e estes se constituíram muitas vezes como disparadores de reflexões e novas interlocuções por parte das psicólogas com quem dialoguei.

R. Oliveira (2006) caracteriza a entrevista como “um ouvir todo especial” (p. 22) e recorda que para isso o pesquisador deve saber ouvir. Discute também a natureza da relação entre o pesquisador e o informante, em que a autoridade do primeiro sobre o segundo se faz presente, ainda que de forma velada; isto se for mantido o tipo de interação baseado nas perguntas de um e nas respostas de outro. Sugere então que o informante seja transformado em interlocutor, o que inauguraria uma nova modalidade de relacionamento, dialógica. Foi exatamente isto que busquei nas conversas que empreendi, para as quais não estava anunciada uma intenção de obtenção de informações, embora isto tenha se dado naturalmente.

⁶⁰ Gonçalves Filho (2003) reflete sobre o fato de que esse tipo de entrevista, muitas vezes, se converte em uma forma de não conversar, pois se constrói sobre a subjetividade do pesquisador e pode se reduzir a um exercício de poder do entrevistador sobre o entrevistado.

⁶¹ No que tange à estrutura, essas conversas se aproximariam do que se convencionou chamar de entrevistas não-estruturadas, que teriam como características principais a abordagem de tópicos gerais, sem o uso de questões fechadas ou uma abordagem formal de entrevista, a não imposição de categorias à priori, e o objetivo de compreender, mais do que explicar, como discutido em Fontana e Frey (2000).

A não explicitação inicial de uma intenção em conhecer o que minhas amigas pensavam sobre as relações entre seu trabalho como psicóloga organizacional e as questões de saúde dos trabalhadores, também teve o objetivo de evitar que pudessem adotar uma postura defensiva, no sentido de tentar formular respostas que julgassem mais adequadas ou satisfatórias, como tão bem alerta Zaluar (1986) sobre o “conto do nativo”.⁶²

A proposta então foi ouvir e também falar, estando de acordo com Gonçalves Filho (2003):

Hora certa da conversa é a hora em que os interlocutores falam e ouvem com gosto. Sem medo. E sem afetação, sem as maneiras de um homem superior, sem as maneiras de um homem inferior. (p. 205).

Esse cuidado encontra eco também nas recomendações de Bosi (2003), para quem a entrevista nunca deve ser considerada de modo efêmero, pois é relacional e envolve responsabilidades pelo outro, devendo “durar quanto dura uma amizade”. Fontana e Frey (2000) destacam aspecto semelhante, ao afirmarem que a essência da entrevista é o estabelecimento de uma relação humanitária com o respondente.

Do mesmo modo, Tolman e Brydon-Miller (2001) apontam como uma das características dos métodos usados nas perspectivas interpretativas de pesquisa o fato de que estes são relacionais e envolvem ativamente os vínculos entre pesquisadores e participantes, assim como suas respectivas subjetividades. Para essas autoras, isto favorece o deslocamento da investigação dos sujeitos para as subjetividades (objetos, assuntos) relacionadas à temática em questão.

Outro aspecto apontado por Gonçalves Filho (2003) é que a hora da conversa requer, além de esforço e boa vontade, muitos deslocamentos, sendo estes não apenas corporais⁶³, mas também mentais, de forma a ser necessário renunciar às opiniões pré-concebidas que podem guiar nossa atenção e ocultar aquelas informações que não sejam condizentes com nosso esquema inicial, como alertam Sato e Souza (2001).

Por fim, um último aspecto a ser ressaltado sobre as conversas que teci com as psicólogas, apóia-se na argumentação de Wacquant (2006) contra a concepção de que é

⁶² Todavia, ao final de cada uma destas conversas, eu pedi autorização verbal para a utilização em minha pesquisa das informações e das reflexões ali suscitadas, obtendo o aceite de todas elas, de forma a assegurar o princípio ético da participação voluntária e esclarecida. A opção pela autorização verbal deu-se, pois, evidentemente que, no contexto destas conversas, apresentar um Termo de Consentimento por escrito seria muito esquisito e poderia ter um efeito contrário: ao invés de resguardar a confiança e fortalecer a relação, talvez gerasse desconforto e desconfiança, como aponta Ryen (2007).

⁶³ Fui ao encontro de minhas amigas em seus ambientes pessoais, e também recebi uma delas em casa, e conversamos enquanto nossos filhos brincavam pelo quintal.

preciso ser diferente e distante do que se estuda para se chegar a um resultado válido.⁶⁴ Pulido-Martínez e outros (2013) aprofundam esta questão a partir da constatação de que, como psicólogos, somos ao mesmo tempo envolvidos e observadores da prática psicológica, de forma que nossos estudos etnográficos neste campo se constituem como uma “etnografia de lo propio”.⁶⁵

Noto que isto se aplica muito claramente à minha pesquisa, ainda mais se considerarmos que conheço por experiência própria os contextos de trabalho das psicólogas com quem conversei (inclusive já trabalhei ou prestei serviços em algumas das empresas em que elas trabalham). Por esta razão, além de contextualizar certas falas mais facilmente, pude também refletir sobre a minha vivência na área organizacional e sobre os reflexos desta experiência na minha visão em relação a esse campo de atuação. Augé (2010) propõe inclusive que o investigador que estuda sua própria cultura torna-se ele próprio um informante privilegiado, promovendo uma **autoetnoanálise** [grifo nosso].

Tal postura enriquece tanto sua compreensão sobre si próprio, quanto sobre o objeto de sua investigação. Ouçamos Bourdieu (2003) a este respeito:

I am convinced that one knows the world better and better as one knows oneself better, that scientific knowledge and knowledge of oneself and of one's own social unconscious advance hand in hand, and that primarily experience transformed in and through scientific practice transforms scientific practice and conversely. (p. 289). (→ 76)

2.3. Como psicólogos organizacionais pensam as relações entre saúde, adoecimento e trabalho: primeiros vislumbres

Embora as conversas com minhas amigas psicólogas tenham sido muito diferentes entre si, uma questão fundamental esteve presente em algum momento em todas elas: o que adoce o trabalhador? As respostas convergiram essencialmente em um ponto: problemas relacionados à hierarquia organizacional. Luciana⁶⁶ relata que o atual superintendente da empresa (cargo mais elevado no organograma) é uma pessoa muito agressiva e implantou uma dinâmica organizacional que segue esta mesma linha, a qual “*desce em cascata através das demais posições de liderança*”, repercutindo muito negativamente sobre as relações entre

⁶⁴ Exemplos bem sucedidos de estudos etnográficos conduzidos na própria sociedade da qual o pesquisador faz parte podem ser encontrados em Magnani (2002) e Scirè (2009).

⁶⁵ Outra discussão em voga na atualidade é sobre a pertinência da Etnografia para o estudo do mundo contemporâneo e das civilizações modernas. Uma posição favorável nesse sentido pode ser encontrada em Augé (2010).

⁶⁶ Todos os nomes são fictícios, para garantir o anonimato das participantes. Por este motivo, também não apresentarei dados que possam levar a uma identificação (como idade, ramo de atuação da empresa atual, etc.).

os funcionários⁶⁷. Ela menciona um aumento no número de casos de afastamento por transtornos mentais na empresa, e atribui a origem desses transtornos a problemas com as chefias, que se mostram despreparadas para lidar com as expectativas dos funcionários, ou até mesmo menos capazes do que os subordinados, gerando dificuldades no relacionamento.

Marlene atribui o adoecimento psíquico e doenças psicossomáticas (dores de estômago, gastrites, dores de cabeça e dores musculares) ao “*desrespeito*” das chefias, citando dois exemplos nesse sentido: a mudança de discurso por parte das lideranças, que dizem uma coisa em uma situação e agem de modo distinto em outra; e a aquiescência destas para com todas as solicitações vindas dos dirigentes da empresa, ainda que se mostrem irreais ou frontalmente divergentes do que o funcionário encarregado daquela atividade havia proposto, com base em seu conhecimento e em toda a atividade laboral que havia desenvolvido sobre tal questão.

Laura também se refere à questão hierárquica: “*O que tem de fato o maior peso dentro das empresas é a visão, as expectativas e os objetivos do dono. Isto vai descendo em cascata e atinge todos os níveis da empresa. Por isso, qualquer programa ou proposta de melhoria não traz mudanças reais, porque prevalece o interesse financeiro do dono.*” Ela menciona ainda problemas com as lideranças, excesso de cobrança pela produtividade e relações interpessoais negativas como aspectos favorecedores do adoecimento.

Vimos no capítulo anterior que um dos fatores de adoecimento mental é a organização do trabalho, como apontado pela Psicodinâmica do Trabalho, sendo que um dos elementos que a compõem é o sistema hierárquico e as relações de poder. Na perspectiva da Ergologia e da Clínica da Atividade, a normatização excessiva aparece como propiciadora do adoecimento, ao bloquear o poder de agir dos trabalhadores. Ambos aspectos são apontados pelas psicólogas, ao ressaltarem o pouco espaço de manobra para o trabalhador e a falta de controle sobre seu próprio trabalho, dentro de um contexto marcado por determinações colocadas à priori pela direção da empresa, as quais repercutem sobre as relações estabelecidas naquele ambiente.

Além das relações interpessoais e da pressão pela produtividade, que podem ser associadas com a questão hierárquica, outros fatores propiciadores do adoecimento são apontados por Dalva, que menciona o tipo de trabalho (pesado e desgastante), a repetição e o próprio ambiente físico de trabalho (frio, baixas temperaturas). Todavia, a seu ver, estes aspectos do trabalho apenas ativariam a patologia mental, pois acredita que as pessoas já

⁶⁷ Uso aqui o termo funcionários, porque é o sentido que se fez presente em todas as conversas, enfatizando a vinculação do sujeito com a empresa, e não com o próprio trabalho.

possuem uma “*tendência*” à mesma, principalmente à depressão. Essa tendência seria originária de problemas pessoais (familiares, conjugais, baixa condição financeira).

Luciana também acredita que muitos funcionários já chegam adoecidos à empresa, principalmente com depressão, doença que seria “*o mal do século*”. Pergunto sobre as origens da depressão e ela afirma que reside no fato das pessoas não conseguirem acompanhar e lidar sozinhas com todas as mudanças velozes pelas quais o mundo está passando, e ainda por não receberem uma preparação nesse sentido em seus empregos anteriores.

Assim, embora apareçam em suas falas questões concretas do cotidiano de trabalho que promoveriam o adoecimento, persiste uma crença de que os sujeitos portam previamente aspectos estruturais que estariam de fato na gênese do adoecimento, expressos pela dificuldade de se adaptar ao cenário produtivo atual, ou ainda por problemas de cunho pessoal que os fragilizariam e colocariam em uma posição vulnerável à doença. Tal conflito de posições parece indicar um pensamento dilemático⁶⁸ por parte dessas profissionais, o qual reproduz uma visão de mundo calcada na atribuição ideológica da responsabilidade ao sujeito por seus próprios problemas, ao mesmo tempo em que deparam com evidências contraditórias a este respeito.

Outra expressão desse pensamento dilemático aparece na explicação de Dalva sobre o alto turnover⁶⁹ da empresa em que trabalha, o que ela atribui à exigência de que os homens devem se barbear diariamente e as mulheres não podem usar esmalte, perfume ou bijuterias, por causa de sua atividade na produção. Tal justificativa mostra-se claramente destoante de suas colocações anteriores sobre o tipo de trabalho desenvolvido (desgastante, repetitivo, com grande pressão), o que nos coloca diante do quanto é difícil admitir que se está vinculada a uma empresa cujo processo de trabalho promove o adoecimento de seus trabalhadores⁷⁰, fazendo-se presentes movimentos de negação a este respeito, como evidenciado nesse tipo de justificativa.

Diante das explicações fornecidas pelas psicólogas para o adoecimento dos trabalhadores, outra questão que procurei abordar foi como o psicólogo organizacional poderia intervir nessa questão. Para Luciana, essa intervenção deve se dar no sentido de “*trabalhar como o funcionário lida com a situação, procurando melhorar sua resposta neste cenário*.” Laura apresenta uma posição semelhante: “*o psicólogo deveria usar seu referencial*

⁶⁸ F. Oliveira (1997) discute os aspectos dilemáticos do pensamento e da própria ideologia, que se expressam na contradição das argumentações e explicações fornecidas sobre os eventos, como, por exemplo, para as causas dos acidentes de trabalho.

⁶⁹ Rotatividade de funcionários.

⁷⁰ Em um outro momento da entrevista, Dalva havia mencionado que naquele momento 15% do quadro total de funcionários da empresa estava afastado, por questões de saúde ou acidente de trabalho.

técnico para fornecer instrumentos às pessoas para que estas resolvam seus problemas”, cabendo aos sujeitos, individualmente, encontrarem a melhor forma para lidar com as situações que se apresentam, inclusive no contexto de trabalho. Para Dalva, os casos “*mais difíceis*” devem ser encaminhados para atendimento psicológico clínico, fora da empresa.

Tais posicionamentos estão de acordo com a visão de que o adoecimento se dá por questões do indivíduo, motivo pelo qual se deve intervir sobre este, ajudando-o se adequar e adaptar ao contexto, ainda que este seja claramente adoecedor. Parece ocorrer assim uma naturalização das condições adoecedoras, ao mesmo tempo em que se reduz a objetividade destas a uma questão meramente subjetiva.

Essa distorção pode dar lugar a uma “psicologização” sobre as explicações do adoecimento, resultando em que “los problemas del trabajo se vuelven problemas psicológicos”, como denuncia Pulido-Martínez (2011, p. 8). Um exemplo bastante claro a este respeito é encontrado em um caso contado por Dalva, segundo o qual ela recebeu de um supervisor a incumbência de conversar com um funcionário que era muito bom, mas que estava “*diferente*”, depois de um acidente de trabalho no qual teve arrancada a pele das costas de uma mão. Após ter conversado com o trabalhador, seu entendimento foi o de que ele estava com problemas de autoestima, diagnóstico que teve a concordância do supervisor direto do funcionário.

Outra evidência desse movimento de “psicologização” das questões relacionadas ao trabalho é encontrada nos relatos de Luciana e de Dalva sobre uma atividade atribuída pela empresa a elas enquanto psicólogas: o de realizar “*atendimentos*” com funcionários. No caso de Luciana, tais atendimentos foram solicitados inicialmente como uma espécie de “*triagem*” dos casos de afastamento e “*controle*” dos atestados médicos apresentados pelos funcionários, objetivando descobrir se esses implicavam em fraude ou má fé. Aos poucos tais atendimentos ganharam uma outra conformação e foram se configurando como um tipo de trabalho clínico. Atualmente, ela possui uma sala com esta finalidade, dentro da empresa, onde faz atendimentos com hora marcada, a partir de demandas dos próprios trabalhadores, que a procuram geralmente com queixas sobre a chefia. Sua intervenção, nesses casos, é no sentido de ajudá-los a lidar melhor com esta situação.

Já Dalva afirma que seus atendimentos têm por função investigar problemas de relacionamento e conduta dos funcionários, ou então reverter tendências demissionais por parte deles (situações em que eles querem se desligar da empresa e ela deve convencê-los a mudar de ideia). Em outros casos, pode ser solicitada a conversar com trabalhadores que estão apresentando algum comportamento diferente do usual, como na situação relatada sobre o

rapaz acidentado, ou de uma funcionária que se mostrava “*depressiva*”. Neste último caso, identificou como causa da depressão uma traição conjugal que a funcionária havia sofrido, e se apoiou em argumentos calcados na religião para “*ajudá-la*”.

De acordo com esses exemplos, além da intervenção psicologizante, outros dois aspectos chamam a atenção: o uso do senso comum como guia para intervenção, e a utilização do status do saber psicológico como fonte de controle e até coerção sobre os funcionários. Desse modo, o psicólogo organizacional pode ser levado a contribuir com a exploração dos trabalhadores, sem se dar conta disto. Bourdieu (2004) salienta que nenhum campo se orienta ao acaso, mas sempre a partir de interesses e questões de poder. Do mesmo modo, as empresas privadas que operam dentro do modelo capitalista, visam à expropriação da mais valia sobre o trabalho dos sujeitos, necessitando de ferramentas de controle objetivo e também subjetivo sobre eles, nos quais os psicólogos podem tomar parte, sem que estejam conscientes sobre isto, ao pautar suas intervenções exclusivamente sobre o ponto de vista técnico, desconsiderando o atravessamento político e ideológico que perpassa todas as práticas, inclusive as suas.

Cabe ainda ressaltar que os próprios psicólogos estão submetidos aos fatores adoecedores e às demandas e restrições impostas pela organização, cujo contexto determina não só o tipo de intervenção que devem fazer, mas limita também o espaço que eles possuem para manejar a sua própria saúde. Assim, Marlene afirma que diante das situações que ela considera adoecedoras, relacionadas, sobretudo, às posturas adotadas pelo superior hierárquico, a forma encontrada por ela e por sua equipe é “desabafar uns com os outros”, ainda que isto não resolva de fato o problema. Evidencia, assim, também ser afetada pelo sistema hierárquico que ela própria denuncia.

Por fim, uma última questão relacionada à temática da saúde dos trabalhadores, que apareceu no contexto das conversas, refere-se a dois órgãos legais existentes no interior das empresas com atribuições a este respeito: a CIPA⁷¹ e o SESMT⁷². Luciana aponta que na empresa em que ela trabalha o Mapa de Riscos é elaborado pelos técnicos de segurança do

⁷¹ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, instituída legalmente pela Norma Regulamentadora nº 5 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 20 de agosto de 1992, formada por representantes indicados pela empresa e outros eleitos pelos trabalhadores, com a função de mapear os riscos ambientais presentes nos contextos de trabalho, discutir e conscientizar os demais trabalhadores sobre tais riscos. (Sato, Valente e Freitas, 1993).

⁷² Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho, estabelecido pela Norma Regulamentadora nº 4, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no seu ambiente de trabalho. A depender da quantidade de empregados e da natureza do trabalho, pode incluir os seguintes profissionais: médico do trabalho, enfermeiro do trabalho, técnico de enfermagem, engenheiro de segurança e técnico de segurança do trabalho (Portal SESMT, 2014).

trabalho, pois os cipeiros (membros da CIPA) “*não possuem competência para isto*”. Acrescenta ainda que a função do cipeiro é a de “*vigiar os colegas*”, embora não se mostrem de fato comprometidos com este papel, porque ingressam na comissão geralmente por causa da estabilidade.⁷³

Sobre o SESMT, Dalva menciona que a função deste órgão é de cuidar da segurança dos funcionários, entretanto, sua compreensão de segurança engloba apenas os acidentes de trabalho, sem considerar o adoecimento dos trabalhadores. Tais colocações me levaram a pensar que o fato do psicólogo não ser um dos profissionais com presença obrigatória no SESMT já sinaliza um distanciamento das reflexões sobre a vinculação do trabalho com o adoecimento psíquico, e das possibilidades para intervenções efetivas a este respeito nos contextos organizacionais. Tal distanciamento acaba por se traduzir no desconhecimento dos psicólogos organizacionais sobre o próprio aparato legal de amparo às questões de saúde do trabalhador.

Com estas questões em mente, pude começar a delinear alguns pontos a serem melhor investigados junto aos grupos de discussão com psicólogos organizacionais. Assim, às perguntas sobre as causas do adoecimento dos trabalhadores e intervenções do psicólogo organizacional a este respeito, somaram-se outras, relacionadas ao seu papel profissional e atividades que desenvolve nesse contexto, suas concepções de saúde e seu conhecimento sobre a legislação vigente em saúde do trabalhador. (→ 77)

⁷³ Os cipeiros possuem estabilidade durante seu mandato (1 ano) e por igual período após o encerramento do mesmo, de modo que não podem ser desligados da empresa sem justa causa.

3. Práticas de psicólogos em Saúde do Trabalhador

*Quem sobe nos ares não fica no chão,
quem fica no chão não sobe nos ares.
É uma grande pena que não se possa
estar ao mesmo tempo nos dois lugares!*
Cecília Meireles

Enquanto me dedicava ao término dos créditos e iniciava as conversas com as amigas psicólogas, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) organizava a Segunda Mostra de Práticas em Psicologia⁷⁴, em comemoração aos 50 anos da profissão no Brasil. Ao receber um dos emails de divulgação do evento, ocorreu-me que este poderia também se configurar como um território de investigação para minha pesquisa, pois tratava justamente de práticas desenvolvidas por psicólogos de todo Brasil, em seus diversos âmbitos de atuação. Assim, embora a mostra não fosse um terreno de pesquisa previsto inicialmente, situou-se como uma oportunidade de ampliar o escopo da minha investigação, e inscrevi-me para participar, à procura de intervenções voltadas à saúde de trabalhadores e, mais especificamente, da existência de trabalhos deste cunho realizados por psicólogos em organizações privadas.

Neste capítulo, apresentarei o resultado dessa investigação e apontarei como algumas diferenças de posições existentes no campo teórico-acadêmico da Psicologia Organizacional e da Psicologia do Trabalho se manifestam nas práticas relatadas pelos profissionais que atuam nesses espaços. Aproveitando o ensejo que propicia pensar a relação entre teoria e prática, exporei algumas reflexões sobre os laços entre Etnografia e teoria, além de discutir a noção de lugar para a Etnografia Multissituada. (→ 83)

3.1. O lugar da teoria e do próprio lugar na Etnografia

Andrada (2013) retoma o importante axioma das Ciências Sociais, segundo o qual o objeto do estudo chama o método a ser empregado na investigação. Esta proposição é respaldada por Bosi (2003), que destaca especialmente um dos aspectos vinculados ao método, as técnicas empregadas para sua efetivação: “No tocante às técnicas de pesquisa, estas devem ser adequadas ao objeto: é a lei de ouro. Não conheço outra.” (p. 55).

Bosi (2003) expande um pouco mais as reflexões a esse respeito, ao propor que a questão do método deve ser entendida “em senso lato como orientação teórica” (p. 54), pois

⁷⁴ A primeira aconteceu em 2000.

na própria questão inicial que deu origem à investigação “já se revela a filosofia que subjaz ao trabalho” (p. 50).

Bourdieu (2012) também destacou esta questão, lembrando que o método somente é completamente percebido pelos resultados que produz, mas está entrelaçado com a teoria, enquanto um *modus operandi* [grifo do autor] que orienta e organiza a prática científica. Para esse autor, teorizar apenas por teorizar não produz conhecimento científico de fato, o qual para existir deve aliar, necessariamente, um aparato conceitual com um trabalho empírico. A teoria consistiria então em uma “construção provisória elaborada para o trabalho empírico e por meio dele” (Bourdieu, 2012, p. 59).

Constatamos assim a necessidade de uma coerente articulação entre o objeto, o método e o referencial teórico, como uma premissa para que o trabalho de pesquisa nos leve ao encontro do objeto, sob pena de nos perdermos no percurso, caso assim não façamos.

Ao me propor a utilizar o método etnográfico, compreendido como um modo de apreensão da realidade, por ele tomada em seus aspectos históricos e sociais, necessitei munir-me também de teorias que estivessem em acordo com esta perspectiva mais ampliada de compreensão dos fenômenos. Daí a ancoragem teórica na Medicina Social Latinoamericana, em suas asserções sobre o caráter psicossocial do fenômeno saúde-doença, compreendido como manifestação coletiva em um dado contexto histórico. Do mesmo modo, a ideia do diálogo com os conceitos de campo e *habitus* de Pierre Bourdieu traduz a busca pela contextualização das práticas exercidas pelos psicólogos organizacionais em uma conjuntura científica e política maior, que toma forma em seu cotidiano de trabalho.

Outro aspecto relevante no que tange à relação entre o referencial teórico-metodológico e o objeto de estudo é apontado por R. Oliveira (2006), ao ressaltar que estamos sempre informados por alguma teoria ou munidos por algum referencial interpretativo quando dirigimos nosso olhar para qualquer objeto social. Em suas palavras:

a partir do momento em que nos sentimos preparados para a investigação empírica, o objeto, sobre o qual dirigimos nosso olhar, já foi previamente alterado pelo próprio modo de visualizá-lo. Seja qual for esse objeto, ele não escapa de ser apreendido pelo esquema conceitual da disciplina formadora de nossa maneira de ver a realidade. (p. 19).

Assumir esta perspectiva é um ato cognoscitivo e implica romper com a falsa visão de uma suposta neutralidade por parte do cientista. Como elucida Rockwell (2011), “es evidente que cada orientación teórica imprime ciertas características específicas al quehacer del investigador” (p. 115), de modo que este tem o compromisso de “hacer consciente el uso de la teoria, en lugar de negar la presencia de supuestos teóricos en la descripción (p. 103).

Além destes aspectos, Magnani (2002) ressalta outra função para os esquemas conceituais que o pesquisador porta em suas incursões em campo: a possibilidade de estranhamento em relação ao objeto, que se dá no confronto destes esquemas prévios com as explicações dos sujeitos pesquisados sobre os fenômenos⁷⁵. Peirano (1995) usa o termo “resíduos” para referir-se aos fatos que chamam a atenção do pesquisador em virtude do confronto entre suas teorias e as ideias dos sujeitos estudados. Estes resíduos seriam os indícios reveladores de uma nova compreensão do objeto. R. Oliveira (2006) se refere a esta questão: “Na verdade, essa co-presença, a atenção em ambas [teorias prévias do pesquisador e explicações dos pesquisados] é que acaba provocando a ambiguidade, a possibilidade de uma solução não prevista, um olhar descentrado, uma saída inesperada.” (p. 5).

Nesse sentido, estar ancorada em uma visão teórica que toma o adoecimento como um processo e o inscreve em um contexto social e político, colocou-me em uma posição que permitiu o questionamento das explicações de cunho individualizante e responsabilizadoras do sujeito por sua própria saúde, encontradas com frequência em contextos organizacionais. Caso contrário, esse tipo de atribuição de causalidade poderia ter passado despercebida, em virtude de ser uma leitura presente dentro de diversas teorias psicológicas, o que leva à sua naturalização e reprodução.

Passemos agora à discussão da questão do lugar para a Etnografia. A respeito do terreno específico de pesquisa relatado nesse capítulo, meu interesse pela Mostra de Psicologia do CFP deu-se pela possibilidade de vislumbrar uma face do meu objeto, que poderia se manifestar ali, no compartilhamento público de práticas em saúde do trabalhador, logo, minha investigação não mirou a mostra em si. Esse posicionamento coaduna com o propósito da Etnografia, como esclarece Geertz (1989): “O *locus* do estudo não é o objeto do estudo. Os antropólogos não estudam as aldeias (tribos, cidades, vizinhanças...), eles estudam *nas* aldeias.” (p. 32) [grifos do autor].

Temos então que a noção de lugar para a Etnografia é distinta daquela que tomamos no uso corrente do termo, referente a uma posição geográfica específica. Augé (2010) utiliza o termo **lugar antropológico** [grifo nosso] e o define como a construção concreta e simbólica do espaço, que não dá conta sozinha de toda a vida social, mas é referida por todos a quem ela designa um lugar. Em suas palavras: “o lugar antropológico, é simultaneamente princípio de sentido para aqueles que o habitam e princípio de

⁷⁵ Tais explicações são referidas na Etnografia como “teorias nativas”.

inteligibilidade para quem o observa” (p. 51).⁷⁶ Assim, minha pretensão nesta pesquisa não foi estudar as empresas ou organizações em si, mas um fenômeno que se corporifica nelas, e se expressa também na formação dos psicólogos, na produção científico-acadêmica que relaciona Psicologia, trabalho e saúde, e no atendimento de trabalhadores adoecidos realizado pelos serviços públicos de saúde, por exemplo.

Esta é exatamente a proposta da Etnografia Multissituada, cujos objetos de estudo são móveis e multiplamente situados, sendo sua finalidade gerar conexões mediante a tradução e seguimento de discursos provenientes de diferentes lugares, de acordo com Marcus (2001). Este mesmo autor chama a atenção para o fato de que a Etnografia Multissituada não deve ser compreendida como um tipo de comparação controlada. Ao contrário, ela opera pela justaposição de fenômenos que eram mantidos separados, sendo

especialmente potente para unir locaciones de producción cultural que no han sido conectadas de manera evidente y, por tanto, para crear nuevas visiones, empíricamente argumentadas, de panoramas sociales. (Marcus, 2001, p. 120).

Esta conexão não se dá de forma necessariamente cumulativa, mas por meio de um trabalho paciente e contínuo, em que em algum momento as informações se ordenam e conduzem a um significado, como aponta Magnani (2009).

Quanto ao desenho da Etnografia Multissituada, (Marcus, 2001) propõe que este pode dar-se de forma planejada ou oportunista. Neste segundo caso, chega-se ao primeiro terreno de modo casual, e a partir das informações ali obtidas começa-se a estabelecer vínculos que levarão o investigador a novos locais (Pulido-Martínez e cols., 2013). Esse foi o caminho trilhado pela pesquisa aqui apresentada.

Outra peculiaridade da Etnografia Multissituada é que nem todos os territórios são investigados com a mesma intensidade, e também não precisam ser abordados com o mesmo conjunto de técnicas. No presente estudo, foram utilizadas ferramentas investigativas diversas (pesquisa bibliográfica, entrevistas, grupos focais), e despendido um tempo diferente para a inserção em cada terreno. Do mesmo modo, a profundidade na exploração das informações oriundas de cada um destes também foi variável, como se perceberá na leitura da tese como um todo.

Sciré (2009) acrescenta que a Etnografia Multissituada também se configura pelo modo de relatar a pesquisa, através da recomposição das múltiplas perspectivas e situações

⁷⁶ Augé (2010) diferencia este conceito de lugar antropológico, da noção de lugar que Certeau opõe à ideia de espaço. Enquanto para Certeau (2009) o lugar “é uma configuração instantânea de posições” (p. 184) e indica estabilidade, Augé situa seu caráter dinâmico, comportando os percursos que nele se efetuam e os discursos que nele se pronunciam.

abordadas nos diferentes terrenos, de modo que “as configurações que moldam o fenômeno social vão ganhando sentido.” (p. 98). (→ 84)

3.2. Sobre a análise de documentos

Queiroz (2008) argumenta que todo relato, a partir do momento em que é gerado como texto, iguala-se a qualquer outro documento. Tomando-se este princípio, pode-se considerar que a investigação que conduzi na Mostra de Práticas em Psicologia trata-se de um tipo de pesquisa documental, posto que a apresentação das práticas dos psicólogos deu-se por escrito, na forma de pôsteres.

Embora exista uma tradição já sedimentada de pesquisa etnográfica no arquivo, no caso aqui focalizado não se trata tanto de uma etnografia no arquivo, mas de uma leitura etnográfica sobre os dados advindos do arquivo “aberto”, que foi a Mostra do CFP. Diferencia-se assim da proposta apresentada por autores como Frehse (2005), de construção teórica de informantes para o estudo em arquivo das práticas culturais, pois o que se focalizou nesse terreno de investigação foram as próprias práticas, que constituíam o cerne da Mostra.

Como aponta Queiroz (2008), a análise de documentos permite-lhes diversas indagações, destacando-se a busca dos princípios que presidiram a sua construção. Assim, um dos objetivos que me guiavam na análise dos pôsteres⁷⁷ era identificar a visão do(s) autor(es) sobre os condicionantes do adoecimento do trabalhador e a localização de suas causas (internas ou externas), de forma a construir uma compreensão sobre como o fenômeno saúde-doença é vinculado ao trabalho pelos psicólogos que se propuseram a compartilhar suas práticas a este respeito. Esta proposta coaduna com a posição de Queiroz (2008), para quem, ao conhecermos os mecanismos de percepção e julgamento de um informante, repetidos em um conjunto de informantes de determinado grupo social, temos a possibilidade de apreensão e entendimento de estruturas e certos aspectos da vida social.

Há que se ter em consideração ainda que a organização de qualquer arquivo sempre obedece a interesses e intenções de quem o constituiu, como ponderam Rockwell (2011) e Frehse (2005). Desse modo, mesmo que os trabalhos apresentados tenham sido avaliados e aprovados segundo critérios específicos da comissão científica, e tenham, portanto, sido já submetidos a um filtro, considero que exatamente por isto são válidas as informações obtidas nesse terreno, pois, como desvela Bourdieu (1994a), as produções

⁷⁷ As duas modalidades de apresentação dos trabalhos eram pôsteres e vídeos, todavia, estes últimos não indicavam, pelos títulos, relação com meu interesse de pesquisa.

científicas socialmente reconhecidas têm o reconhecimento conferido pelo conjunto dos cientistas interessados em legitimar uma perspectiva de ciência que esteja em acordo com sua própria perspectiva. Desse modo, as produções realizadas nos contornos da Psicologia Organizacional e as práticas conduzidas por psicólogos no âmbito das organizações de trabalho privadas se relacionam a uma forma específica de interesse pertinente ao funcionamento desse campo científico, a qual também passa pela obtenção do reconhecimento pelos pares. (→ 86)

3.3. Psicologia Organizacional e práticas em Saúde do Trabalhador

Tendo tomado a decisão de considerar a Mostra do CFP como campo, minha primeira ação após a divulgação do caderno de programação, foi fazer a leitura do título de todos os trabalhos, e selecionar aqueles que possuíam alguma relação com o tema “trabalho”, ainda que estivessem inscritos em outros eixos (saúde, controle social, comunidade, assistência social, etc.).⁷⁸ Minha lista inicial continha 381 trabalhos. O próximo passo foi selecionar, desta lista, os que, pelo título, tivessem maior afinidade com meu objeto de investigação, ou que mostrassem iniciativas no que tange ao Campo da Saúde do Trabalhador. A seleção final contou com 115 trabalhos nacionais⁷⁹.

Durante os três dias da Mostra, percorri os 17 stands (chamados “praças”), situados em dois pavilhões do Anhembi, em São Paulo, buscando os pôsteres pré-selecionados, cuja exposição mudava diariamente, conforme programação divulgada previamente.

Entretanto, causou-me grande pesar o fato de que muitos dos trabalhos inscritos não puderam ser acessados, por não estarem expostos no momento em que estive em cada praça⁸⁰. Desse modo, 49 dos trabalhos que eu gostaria de ter conhecido não estavam disponíveis, tendo direcionado minha análise para os 66 pôsteres restantes.

Cabe informar que este não foi um trabalho de seleção e análise sistemática, ou pelo menos dentro dos moldes do que seria uma análise estatística com fins de generalização.

⁷⁸ Deixei de fora apenas as práticas relacionadas à Orientação Profissional, por entender que estas não se situam nos domínios do meu tema.

⁷⁹ Estavam expostos também trabalhos internacionais (de países de língua portuguesa e latinoamericanos), entretanto não foram encontrados entre eles referências explícitas à Saúde do Trabalhador; abordavam práticas de recrutamento e seleção, estudos psicotécnicos, desempenho em provas psicológicas, perfil motivacional e detecção de competências.

⁸⁰ Alguns trabalhos podem ter ficado expostos por um tempo menor que o solicitado pela organização, embora seja possível que a maioria não tenha sido mesmo exposta, pois voltei a algumas das praças em outros horários e esses trabalhos continuavam não constando no lugar destinado a eles.

O que busquei foi conhecer o material que estava disponível, a partir dos filtros que julguei pertinentes à minha pesquisa. Do mesmo modo, o agrupamento que fiz das temáticas encontradas não seguiu uma linha rígida, tendo sido conduzido com a finalidade de dar uma ideia geral sobre o tipo de assunto encontrado e sua maior ou menor ocorrência. Minha análise se deu sobre as informações veiculadas nos pôsteres, as quais nem sempre conseguem captar a essência da prática relatada, seja em função do espaço limitado, ou por dificuldades dos autores em apresentar com clareza a proposta do trabalho.

Dos 66 pôsteres analisados, apenas 28 faziam menção a trabalhos que efetivamente realizavam uma articulação entre saúde e trabalho, mas nenhum destes realizados no âmbito de empresas⁸¹ privadas, conforme a tabela 1.

Tais trabalhos podem ser considerados como efetivamente voltados para a Saúde do Trabalhador, apresentando práticas em prol da prevenção, promoção, assistência e vigilância, conduzidas pelos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs) e por órgãos de fiscalização, ou em parcerias destes como órgãos públicos, como prefeituras, hospitais e universidades. Estas intervenções mostraram um caráter político voltado para a defesa da saúde dos trabalhadores, e podem ser situadas dentro da perspectiva que temos nomeado como Psicologia do Trabalho.

Outro aspecto relevante observado na análise desses trabalhos refere-se à qualidade dos mesmos, evidenciada pela coerência entre os objetivos, o referencial teórico, a metodologia adotada e os resultados apresentados.

Tabela 1: Práticas voltadas à Saúde do Trabalhador

Temática Abordada	Quantidade de trabalhos
Políticas Públicas em Saúde do Trabalhador	12
Atenção à Saúde do Trabalhador em Serviço Público	11
Relatos de pesquisas/ações em hospital	3
Atendimentos/projetos vinculados à clínica-escola	2
Subtotal	28

⁸¹ Na linguagem corrente da Psicologia Organizacional, o termo utilizado para referir-se aos locais de trabalho é organização, “definida como uma unidade social conscientemente coordenada, composta de duas ou mais pessoas, que funciona de maneira relativamente contínua, para atingir um objetivo comum” (Robbins, 2002, p. 2). No entanto, como se pode notar nesta definição, há um sentido de eufemismo neste termo, com a função de apresentar as organizações como lugares neutros, onde são desenvolvidos processos racionais. Considerando que são espaços de materialização de poder, organizados a partir de interesses econômicos de lucro, utilizarei preferencialmente o termo empresas para referir aos lugares onde trabalham os psicólogos que tomaram parte nesta pesquisa. Uma crítica à noção de organização como um fenômeno moderno e reificado pode ser encontrada também em Spink (1996).

Já os 38 pôsteres restantes apresentaram práticas que podem ser consideradas como pertencentes aos domínios da Psicologia Organizacional strictu sensu, conduzidas em empresas privadas e na sua maioria voltadas para a aplicação de técnicas ou para as temáticas reconhecidamente pertinentes a essa disciplina, como pode ser observado na tabela 2.

Devemos lembrar que esses trabalhos, em seu título, sugeriam algum tipo de relação com as questões de saúde ou bem-estar do trabalhador, todavia, isto não se confirmou durante a leitura de diversos pôsteres selecionados, como fica evidente pela exposição das temáticas da tabela 2. Em alguns casos, além da divergência entre o título e o conteúdo, foram verificadas confusões significativas entre o objetivo pretendido e o resultado apresentado, ou entre a metodologia e o referencial teórico.

Tabela 2: Práticas relacionadas à Psicologia Organizacional

Temática Abordada	Quantidade de trabalhos
Dinâmicas de grupo, redução do stress, ginástica laboral (QVT)	8
Aplicação/validação de instrumentos	4
Relato de prática organizacional relacionada à disciplina de graduação	4
Propaganda de consultorias de RH*	4
Relacionamentos Interpessoais	4
Motivação/Satisfação no Trabalho	4
Aspectos técnicos de RH (recrutamento e seleção, treinamento, cargos e salários, layoutização)	4
Adaptação do funcionário (melhoria clima, redução turnover, absenteísmo, etc.).	3
Trabalho teórico vinculado à disciplina de graduação	2
Empresa Júnior	1
Subtotal	38

Entre as divergências encontradas, a título de exemplo, um trabalho mencionava no título a identificação de “fatores predisponentes” dos motoristas de ônibus para o stress, ensejando o entendimento de que faria uma análise de aspectos individuais que predisporiam os trabalhadores ao adoecimento, mas seus resultados referiam-se às condições ambientais

* Causou surpresa o fato de que havia pôsteres cujo conteúdo era apenas oferecimento de serviços variados, tais como prestação de treinamentos, oferecimento de cursos ou de mão de obra especializada, por empresas de consultorias.

estressantes, como calor, poeira e ruídos no motor do veículo. Outro trabalho afirmava ancorar-se na Psicodinâmica do Trabalho e na Clínica da Atividade, o que se mostra bastante contraditório, dadas as grandes divergências que ambas as teorias possuem em relação ao papel do trabalho no adoecimento, e do próprio objeto do qual partem. Um outro relato indicava ter se valido do conceito de Comunidade Científica Ampliada, com referências explícitas à Ivar Oddone e ao Movimento Operário Italiano, embora a descrição do trabalho indicasse que haviam realizado atividades apenas com as lideranças da empresa, o que se mostra em desacordo com um dos principais pilares do MOI: o protagonismo operário e a validação consensual do conhecimento a partir de discussões com o coletivo de trabalhadores.

Houve ainda relatos que chamaram a atenção pelo inusitado das propostas, como a realização de dinâmicas de grupo em que os trabalhadores eram solicitados a “criar uma fórmula matemática que os caracterizasse”, como forma de incentivar a sua criatividade. Outro trabalho se propunha a “avaliar a personalidade do indivíduo”, mostrando claramente uma visão classificatória dos sujeitos, com base não apenas em suas competências profissionais, mas em suas próprias características pessoais.

Já entre as experiências que buscaram intervir nos aspectos relacionados à saúde dos trabalhadores, a temática resumia-se à questão do stress e o enfoque voltava-se essencialmente para práticas de Qualidade de Vida no Trabalho, como aplicação de técnicas de relaxamento, ginástica laboral, dinâmicas e palestras. Estas ações voltam-se para mudanças comportamentais dos trabalhadores, e não promovem transformações nas condições e organização do trabalho, portanto, sem impacto real sobre os fatores adoecedores.

Tais práticas constituem-se no que Scopinho (2009/2010) qualifica como paliativas para o alívio dos sintomas provocados pela intensificação do trabalho, ao mesmo tempo em que configuram uma espécie de encenação, necessária para a criação de uma imagem de humanização da gestão da força de trabalho (Padilha, 2009/2010). Pode apontar-se ainda que essas atividades expressam tentativas das organizações para aumentar o envolvimento do sujeito com seu trabalho, convertendo-se, portanto, em estratégias de controle organizacional, como referem Prilleltensky e Nelson (2002).

Um dos trabalhos voltados para a redução do stress propunha a realização de uma “ergonomia corretiva”, em que a correção, evidentemente, era destinada aos trabalhadores, por meio de ginástica laboral. Outro, realizado com trabalhadores da construção civil, concluía que o stress era ocasionado pelo consumo de bebidas alcoólicas, o que levava a desentendimentos entre os trabalhadores. Realizava assim uma associação causal invertida,

responsabilizando a bebida pelos problemas da organização e condições de trabalho, ao invés de localizá-la como um sintoma ou recurso disponível para lidar com estes.

Outra investigação, também conduzida com operários da construção civil, concluía que eles não utilizavam nenhum meio para aliviar as tensões cotidianas, sendo assim importante “incentivar o lazer e o descanso no tempo livre”. Novamente são desconsiderados os fatores concretos do trabalho que levam à tensão, stress e demais sintomas, criando-se um concepção de que tais problemas se resolvem fora do contexto de trabalho e são, portanto, de responsabilidade e livre escolha do sujeito.

Dentre os estudos desenvolvidos em organizações privadas sobre a temática do stress, diversos voltaram-se para a questão das relações interpessoais entre colegas de trabalho, consideradas como geradoras de stress. A metodologia adotada em tais relatos constituía-se por dinâmicas de grupo, com foco no treinamento de habilidades sociais e competências interpessoais. Aqui, pode-se questionar tanto a aplicação da técnica, da qual pode surtir efeitos apenas efêmeros, já que não há mudanças concretas sobre o cotidiano de trabalho, quanto a própria problemática focalizada, afinal, as dificuldades de relacionamento podem ser decorrentes da organização do trabalho, que divide, isola, hierarquiza as pessoas e estimula o individualismo e a competição, reduzindo a possibilidade de trocas solidárias e o compartilhamento das vivências. Desse modo, ao invés de situar o relacionamento interpessoal como a causa do stress, caberia pensar nos aspectos organizacionais que o propiciam, inclusive no nível das relações.

No que tange à busca de ações realmente promotoras de saúde, direcionadas a mudanças concretas na organização do trabalho e nos fatores estruturais que impactam sobre a mesma, nenhum relato foi encontrado, entre os que eu pude acessar, dentro de organizações de trabalho privadas.

Uma das explicações para esse fato pode ser encontrada em Bourdieu (1994a), em sua análise sobre a censura que a ciência oficial exerce sobre as produções heréticas – classificação atribuída àquelas que se colocam em uma perspectiva oposta ao consenso dominante no campo. Sabe-se o quanto é difícil a abertura de empresas privadas para pesquisas no âmbito das ciências humanas, sendo ainda mais improvável para as investigações de cunho crítico ou que venham a apontar problemas na própria empresa. São bem vindos nesse cenário trabalhos que tenham por foco os funcionários e que proponham intervenções e modificações sobre eles, o que se mostra coerente com as propostas dos trabalhos relatados na Mostra. Como demonstra Boudieu (1994a), a política é assim um aspecto inseparável da ciência, embora esta demonstre o contrário, cabendo-lhe “ostentar

objetividade e ‘neutralidade ética’ (isto é, neutralidade na luta entre as classes cuja existência, por outro lado, ela nega).” (p. 152).

Outra reflexão possível, fornecida pelo mesmo autor, fundamenta-se na noção de prática, definida por ele como “produto da relação dialética entre uma situação e um *habitus*” (Bourdieu, 1994b, p. 65). Uma vez que o *habitus* constitui-se como um sistema de disposições duráveis, as quais são “estruturas estruturadas, predispostas a funcionar como estruturas estruturantes” (p. 61), a situação encontrada por um ator social, nesse caso o psicólogo organizacional, está objetivamente estruturada, possibilitando a realização de certos tipos de práticas, em detrimento de outras, que o contexto não aprova ou não permite.

Isto parece fazer sentido, se tomamos como contraponto as práticas realizadas nas instituições públicas, em parceria com os órgãos que operam dentro das políticas públicas de saúde, apresentadas na mesma Mostra. Tais espaços, situam-se como outro contexto de trabalho e outra matriz de produção, podendo acolher intervenções que tomem como foco os fatores realmente adoecedores e façam uma discussão mais engajada a esse respeito. (→ 88)

4. Grupos com trabalhadores adoecidos pelo trabalho

*A distância seria uma coisa vazia que a gente
portava no olho
E que meu pai chamava exílio.*
Manoel de Barros

Depois de ter ido à Mostra do CFP e de ter refletido um pouco sobre os trabalhos que eu havia visto ali, comecei a me perguntar sobre o outro lado, o dos trabalhadores adoecidos, e sobre como estes vivenciavam as práticas organizacionais que se pretendiam viabilizadoras ou promotoras de saúde. Decidi então realizar grupos com desses sujeitos visando a conhecer suas explicações para o adoecimento, e sua visão sobre o trabalho desenvolvido pelos psicólogos organizacionais.

Procurei o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) de Uberlândia, órgão com o qual eu já vinha mantendo contato a algum tempo, procurando uma aproximação com a Universidade Federal de Uberlândia para o desenvolvimento de projetos comuns. A ideia inicial era realizar grupos de sala de espera, com trabalhadores que aguardavam o atendimento médico com ortopedista⁸², sendo realizados 5 grupos em sala de espera, no próprio CEREST, com uma frequência quinzenal⁸³, no início do primeiro semestre de 2013. A partir do início dessa atividade, a proposta original se expandiu para a realização de um grupo de escuta e acolhimento, para que os trabalhadores pudessem encontrar um espaço de trocas e de amparo psicológico, e as questões relativas ao seu processo de adoecimento pudessem ser exploradas com maior profundidade. Assim, os trabalhadores foram convidados a participar do grupo de escuta, que teve lugar na Clínica de Psicologia do Instituto de Psicologia da UFU (CLIPS), com um total de 4 encontros, também no primeiro semestre de 2013.

Esse terreno da pesquisa comportou, desse modo, um tipo de pesquisa-ação. Neste capítulo abordarei a questão do rigor metodológico na pesquisa etnográfica, discutirei alguns pontos relacionados a esta modalidade de investigação-intervenção e apresentarei os resultados construídos junto aos dois tipos de grupos. (→ 101)

⁸² Agradeço à psicóloga do CEREST, Ione Silva, pela abertura a este trabalho e por todas as formas de auxílio prestadas para esta pesquisa.

⁸³ A frequência quinzenal foi devido ao fato de que a psicóloga do CEREST, que conduzia os grupos e apresentava a pesquisadora aos trabalhadores, realizava viagens em semanas intercaladas, para visitar outros municípios atendidos pela unidade sediada em Uberlândia (29 no total), ou para participar de reuniões e eventos formativos na capital.

4.1. O rigor metodológico na investigação de cunho etnográfico

Para Becker (1999), devemos pensar a metodologia não como um conjunto de regras fixas, mas pela forma como se estrutura o percurso de uma pesquisa, o qual, em uma perspectiva qualitativa, não está dado já de início, vai sendo construído a partir das possibilidades encontradas em campo e das escolhas efetuadas pelo pesquisador. Desse modo, a questão do rigor se faz presente nesse tipo de investigação quando o investigador descreve o que fez e como fez, e explicita as razões pelas quais assim procedeu:

Ao invés de insistir em procedimentos mecânicos que minimizam o julgamento humano, podemos tentar tornar as bases destes julgamentos tão explícitas quanto possível, de modo que outros possam chegar a suas próprias conclusões. (Becker, 1999, p. 19).

Posição semelhante era sustentada por Malinowski (1986), para quem a **sinceridade metodológica** [grifo nosso] se assentava sobre a descrição clara das condições sobre as quais o estudo foi realizado, de modo a possibilitar a contextualização das informações obtidas e reduzir a distância entre estas e a apresentação final dos resultados. Esta é a premissa metodológica que tem norteado a tese aqui apresentada, e que perpassa minha busca pela explicitação de todas as etapas do trabalho de campo e de como elas foram conduzidas.

Caldeira (1988) ressalta outro aspecto a respeito da fidelidade das informações e das condições em que essas foram obtidas: a necessidade de que o autor reproduza em seu texto a experiência tal qual foi vivida em campo, e não maquiada por sua elaboração posterior. Segundo esse princípio, as dúvidas, receios e dados divergentes encontrados no percurso de pesquisa também devem ser relatados.

Como bem lembra Da Matta (1978), devemos assumir o lado humano, e portanto sujeito a divergências, erros e dúvidas, da investigação etnográfica, posto que a ausência total desses aspectos, pretendida por uma visão idealizada do rigor e asséptica da pesquisa, é impossível, por sua própria constituição enquanto produção humana.

Aceitar o caráter instável da pesquisa etnográfica implica abrir mão das certezas prévias e se colocar em uma posição que permita ao pesquisador “ser afetado” [grifo no original] pela experiência junto aos sujeitos pesquisados, tal qual propõe Favret-Saada (2005). “Ser afetado” significa abrir-se aos afetos que surgem no processo, assumindo efetivamente o caráter **participante** que esse tipo de investigação comporta. Creio que uma etnografia e uma pesquisa-ação sejam de fato possíveis somente se esta postura é abraçada pelo pesquisador, de

forma a se abrir ao inusitado que sempre surge nos contatos e trocas interpessoais entre seres humanos. Na pesquisa aqui relatada, isso significou, por exemplo, ser endereçada a perguntas dos participantes dos grupos de trabalhadores, as quais eu não sabia responder (aspectos legais do afastamento por doença ou judiciais para obtenção de benefício), e buscar junto com eles as informações a respeito. Significou também vivenciar as dúvidas sobre o meu papel junto ao grupo de escuta e acolhimento, pois, embora minha visada fosse a de uma psicóloga social, notei que em certos momentos minhas colocações tiveram o mesmo efeito que uma interpretação, no sentido psicanalítico do termo, para os participantes, os quais apontaram para um caráter terapêutico de sua participação ali.

Ainda sobre o rigor metodológico, dois pontos devem ser destacados. O primeiro refere-se à representatividade dos sujeitos pesquisados, tendo-se em consideração que a noção de representatividade para a Etnografia não segue os critérios estatísticos de escolha dos sujeitos, como em outras modalidades de pesquisas nas Ciências Sociais. Ao contrário, essa relação é aqui invertida: primeiro faz-se a observação para depois verificar quais generalizações seriam possíveis, tal como discute Fonseca (1999). Assim, a representatividade em Etnografia “trata-se, na verdade, de saber o que aqueles a quem falamos e vemos nos dizem daqueles a quem não falamos e não vemos” (Augé, 2010, p. 18).

Nesse caso, não se pretende atingir uma verdade que seja generalizável para todos os sujeitos do universo pesquisado, como se este fosse um todo homogêneo, ou seja, não espero encontrar dados que sejam válidos para todos os trabalhadores adoecidos pelo trabalho ou para todos os psicólogos organizacionais. O que busco é conhecer “a particularidade dos casos diferentes e usar essas particularidades para aprofundar a análise”, como propõe Fonseca (1999, p. 60).

Assim, embora as vivências dos trabalhadores que participaram do grupo de escuta não sejam generalizáveis para outros sujeitos, considero que podem fornecer pistas para uma maior compreensão do fenômeno do adoecimento pelo trabalho, constituindo-se como um tipo de estudo de caso, o qual, para Stake (2000), pode possibilitar um melhor entendimento e uma melhor teorização sobre outros casos⁸⁴.

Pude então tomar as informações relativas aos participantes do grupo de escuta e acolhimento como pontos de reflexão sobre o adoecimento pelo trabalho e alguns dos reflexos deste fenômeno possíveis sobre a vida dos sujeitos adoecidos, bem como sobre relações que

⁸⁴ Yin (2010) reforça que os estudos de caso “são generalizáveis às proposições teóricas e não às populações ou aos universos.” (p. 36).

podem ser encontradas entre as empresas e seus representantes (chefias, psicólogos, agentes de segurança no trabalho) e estes sujeitos.

Tais informações somaram-se e aprofundaram aquelas fornecidas pelos grupos de sala de espera, realizados no CEREST, os quais foram encerrados quando percebi que os dados que emergiam ali não apresentavam mais caráter de novidade, passando a haver uma repetição das temáticas e pontos de vista. O fato de poder realizar a quantidade de grupos de sala de espera que fossem suficientes para ter uma visão ampla sobre as questões de interesse da pesquisa ali manifestadas, e de ter buscado aprofundar tais informações nos encontros do grupo de escuta e acolhimento, possibilitou uma articulação entre os dados que pareceu atender ao propósito da representatividade aqui adotado, não em relação ao todo do universo de pesquisa, mas enquanto representativa do vínculo social dos sujeitos adoecidos com as empresas em que atuavam. Augé (2010) trata esta possibilidade como uma vantagem em se trabalhar sobre o presente, pois o “etnólogo de campo, se for consciencioso, sempre tem meios de ir ver um pouco mais longe, se o que ele pensou poder observar no início continua a ser válido ali.” (p. 19).

O segundo e último ponto em relação ao rigor, refere-se à escolha de múltiplos e diferentes terrenos, por parte do pesquisador, o que para Wacquant (2006) se traduz como um recurso para examinar e refletir sobre o próprio método etnográfico, mas também de vigilância e salvaguarda epistemológica. Nesse sentido, tal opção pode cumprir o papel que a triangulação⁸⁵ tem para as pesquisas qualitativas em ciências sociais: o de assegurar uma interpretação em profundidade sobre o fenômeno, “acrescentando uma camada de dados à outra, para construir um edifício confirmatório”, como propõe Fine e colaboradores (2006, p. 127). (→ 101)

4.2. A pesquisa-ação como modalidade de investigação e intervenção social

A pesquisa-ação é definida por Thiollent (2008) como um método de compreensão da realidade, orientado para a resolução de problemas ou para a transformação desta mesma realidade. Este autor, embora reconheça que a pesquisa-ação e a pesquisa participante tenham em comum a busca de alternativas ao padrão de pesquisa convencional, faz a diferenciação entre ambas: “a pesquisa-ação, além da participação, supõe uma forma de ação social

⁸⁵ Denzin e Lincoln (2006) lembram que a triangulação não deve ser vista como uma ferramenta ou estratégia de validação, mas como uma alternativa para esta.

planejada de caráter social, educacional, técnico ou outro, que nem sempre se encontra em propostas de pesquisa participante.” (p. 10).

Considero que o grupo de escuta e acolhimento realizado com trabalhadores adoecidos encontra-se dentro da perspectiva de pesquisa-ação, pois objetivou oferecer um espaço para que eles pudessem compartilhar entre si suas vivências relacionadas ao adoecimento e a possibilidade de ressignifica-las, a partir do espelhamento produzido pela fala dos demais participantes e sobre sua própria reflexão. Aliada a esta finalidade, foram articuladas outras três: o aprofundamento de informações para a pesquisa, o estabelecimento de uma parceria entre a Universidade e o CEREST, e a configuração de um projeto de intervenção piloto com vistas à criação de um serviço de atendimento em Saúde do Trabalhador junto à Clínica de Psicologia da UFU, aspectos que reiteram o caráter de pesquisa-ação desta proposta de intervenção.

A proposição deste formato de pesquisa-intervenção pautou-se na busca de uma via de mão dupla, que possibilitasse aos participantes contribuir com a pesquisa, ao mesmo tempo em que obtivessem ganhos, em termos de troca de experiências, ampliação de suas reflexões sobre si próprios e sobre seu estar no mundo e de sua rede de contatos e apoio. O intuito primordial era fugir da relação utilitarista que se estabelece com frequência nas pesquisas, em que apenas o pesquisador tem seus interesses atendidos (obtenção de dados).

Esta postura era defendida já por Paulo Freire, para quem os participantes de uma pesquisa devem ser sujeitos no processo investigativo e não tomados como mero objetos deste. Ouçamos suas palavras:

Na perspectiva libertadora em que me situo, pelo contrário, a pesquisa, como ato de conhecimento, tem como sujeitos cognoscentes, de um lado, os pesquisadores profissionais; de outro, os grupos populares e, como objeto a ser desvelado, a realidade concreta. (Freire, 2006, p. 35).

Tolman e Brydon-Miller (2001) ressaltam o caráter relacional desse tipo de investigação, que envolve o estabelecimento de uma relação de maior proximidade e colaboração entre os sujeitos pesquisadores e sujeitos participantes:

such work is anchored by the goals of understanding the experience of others and working collaboratively with them to generate social change and knowledge that is useful to the participants as well as to psychologists. (p. 5).

Para Ladkin (2010), a natureza do conhecimento gerado nesse tipo de pesquisa está enraizada na experiência de gerá-lo e a constituição do conhecimento se dá a partir de ciclos de ação e reflexão. Esse movimento cíclico não se dá de forma linear, como não é

apenas um processo intelectual, mas também emocional e relacional, o qual se retroalimenta pelas escolhas e engajamento dos sujeitos durante toda a pesquisa e até depois de sua conclusão, podendo surgir novas reflexões inclusive no momento de seu relato.

Há que se levar em consideração ainda o caráter político desse tipo de intervenção, o que, para Hammersley & Atkinson (1996), não tira a objetividade da pesquisa, apenas coloca o pesquisador em uma posição de honestidade ao assumir sua perspectiva, já que, para esses autores, a pesquisa tem sempre uma função social, seja a de manutenção ou de transformação do status quo, cabendo ao investigador definir de que lado ele está.

Esse caráter político expressa-se também na possibilidade de uma maior aproximação da universidade e dos meios acadêmicos com a população em geral, para a qual aquela se mantém geralmente distante e inacessível. A esse respeito, Fals Borda (2006) defende que “a potencialidade da pesquisa participante está precisamente no seu deslocamento proposital das universidades para o campo concreto da realidade” (p. 60). Na pesquisa aqui relatada, isto fica bem evidente se considerarmos que um dos objetivos assumidos foi que esta se constituísse como uma primeira experiência para a criação de um serviço de atendimento a trabalhadores adoecidos; o que penso ser possível realizar no âmbito da clínica-escola de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, em parceria com o CEREST. (→ 108)

4.3. As vivências dos trabalhadores em relação ao adoecimento

O material que emergiu da realização dos grupos com trabalhadores foi muito rico, e possibilitou uma compreensão sobre como o adoecimento impacta a vida desses sujeitos de muitas formas. Todavia, isto não é notado, não é olhado pelas empresas, e, pelos relatos, também não é algo com o qual o psicólogo organizacional tenha familiaridade. Por isso, optei por apresentar na íntegra os conteúdos que se manifestaram nesse terreno de pesquisa.

4.3.1. Grupos de Sala de Espera - CEREST

Os Grupos de Sala de Espera foram conduzidos pela psicóloga do CEREST, a qual apresentava a pesquisadora e pedia que cada participante contasse o motivo pelo qual estava ali. A partir das informações fornecidas durante a apresentação, minha participação se dava no sentido de aprofundar certas questões ou buscar outras, relacionadas à temática da pesquisa.

Ao final, todos os participantes eram convidados para o grupo de escuta e acolhimento e informados sobre os objetivos deste.

As asserções dos trabalhadores se davam fundamentalmente no sentido de contar sua trajetória profissional, associando esta à trajetória do adoecimento, e de compartilhar as vivências negativas resultantes deste, seja pelos problemas vivenciados na relação com a empresa, com o diagnóstico, com a perícia, ou, principalmente, decorrentes da dor física e dos transtornos psíquicos associados a todo este processo.

No contato com o material obtido junto aos trabalhadores, algumas categorias emergiram, relacionadas às vivências desses sujeitos com a patologia, as relações com o sistema de saúde, com o INSS, com padrões/superiores hierárquicos e com o psicólogo organizacional/RH da empresa. Abordarei todas estas a seguir, começando pelo processo de adoecimento e os sentimentos vivenciados a esse respeito.

Foram ouvidos 30 trabalhadores, atuantes em diversas funções, como demonstrado na tabela 3. Considerando-se que eles aguardavam a consulta com o ortopedista, as problemáticas relatadas eram de ordem esquelético-muscular, tal qual exposto na tabela 4.

Tabela 3: Atividade exercida no momento do adoecimento

Atividade Profissional	N
Limpeza	7
Auxiliar de Produção	3
Costureira	3
Carga e descarga	2
Motorista	2
Auxiliar cozinha (restaurante)	2
Digitação/Call Center	2
Acabamento de móveis	2
Construção civil	1
Lavanderia	1
Passadeira	1
Cabeleireira	1
Do lar	1
Agricultor	1
Não informou	1
Total	30

Quase a totalidade dos trabalhadores relatou sentir muitas dores. Sobre a origem do problema, cinco sofreram acidente de trabalho. Entre os demais, as principais associações foram: 8 realizavam atividades pesadas, 3 mencionaram que a patologia era decorrente de desgaste, 2 afirmaram realizar muitas horas extras, e uma pessoa afirmou trabalhar sob grande pressão. Nos casos restantes, pode-se deduzir a relação entre o transtorno e a natureza do próprio trabalho.

Tabela 4: Patologias relatadas pelos trabalhadores nos grupos de sala de espera

Patologia relatada	N
Dor/problema coluna	14
Dor/problema braço	5
LER/tendinite	3*
Dor perna	2
Problema joelho	2
Desgaste virilha	1
Problema quadril	1
Dor calcanhar	1
Dor ombro	1
Total	30

Sobre as vivências emocionais associadas ao adoecimento, Dirce⁸⁶, passadeira autônoma, assim as resumiu: *“Eu tô um trapo”*. Apresentava semblante triste e voz embargada. Todavia, por não ter conseguido obter o afastamento junto ao INSS, continuava a realizar suas atividades laborais: *“Estou trabalhando sem poder.”* Relatou que antes realizava atividade física de modo constante (corrida) e atuava como voluntária em um projeto social, mas no momento não consegue fazer mais nada, e sente-se inútil. Selma, motorista, chorou muito em sua apresentação no grupo, e também afirmou sentir-se inútil e estar sofrendo de depressão. Disse que chegou a colocar uma cortina na área de serviço de sua casa, para não ver nem a vizinha, e que não tem vontade de sair de casa e nem de fazer nada: *“Quero só cama.”* Marialva, atendente de Call Center, encheu os olhos de lágrimas ao contar que os resultados dos exames que fez não indicaram um problema físico, embora ela sentisse muita dor: *“Como não deu nada se eu sinto?”* Afirmou sentir-se desamparada e impotente, pois,

* A apresentação deste item em separado daquele relacionado a dor/problema no braço foi devida à sua menção específica pelas participantes, evidenciando que o diagnóstico já havia sido realizado.

⁸⁶ Nomes fictícios. Para evitar a identificação, não serão fornecidos outros dados tais como idade e escolaridade.

além da dor, parece ter que provar que dói, mas, como fazê-lo? Karina, trabalhadora em digitação, também afirmou sentir-se impotente. Daiana, costureira, chorou bastante em sua apresentação; mostrou-se depressiva e expressou um sentimento de desamparo. Ana, também costureira, mencionou vergonha, disse sentir-se mal por não poder trabalhar, e também apresentou sinais depressivos, ao relatar que não vê graça na vida: “*Não tem fim de semana nem feriado, os dias é tudo igual.*” Além disso, relatou outros problemas decorrentes do fato de não poder trabalhar e nem realizar atividades físicas: engordou, o colesterol aumentou, apareceu diabetes e começou a ter dor no estômago e refluxo. Mariane, trabalhadora de uma lavanderia, referiu-se a uma dor insuportável, e como esta piorou depois da fisioterapia, não sabe o que fazer: “*Estou ficando quase doida.*” Onofre, motorista, e Lygia, auxiliar de cozinha, precisam passar por cirurgia na coluna, mas estão com medo, pois as chances de melhoria são pequenas, enquanto o risco envolvido é alto.

Sentimentos de inutilidade, impotência, vergonha, medo, tristeza e melancolia fazem parte do cotidiano de muitos destes trabalhadores, aspectos estes associados não apenas à patologia em si, mas, principalmente, às vivências, das quais são decorrentes, seja no sentido das limitações que a doença impõe, seja pelo julgamento de que se sentem alvo, por parte de si mesmo, mas também das instâncias externas com as quais travam contato, desde o aparecimento dos primeiros sintomas, e durante todo o longo percurso na busca de diagnóstico e tratamento.

A primeira dessas instâncias é a própria empresa, personificada muitas vezes pelo patrão ou pela chefia imediata. Mirlene, auxiliar de limpeza, afirma que a reação da empresa é “*De novo?*”, no sentido de questionar o fato dela ter que se ausentar do trabalho mais uma vez, para ir ao médico. Welson, auxiliar de carga e descarga, afirma que não recebeu assistência por parte da empresa. O mesmo aconteceu com Alice, auxiliar de produção, que foi encaminhada ao CEREST pelo sindicato, já que a empresa não se manifestava a respeito do seu adoecimento. Mariane sente muito rancor da empresa, pois foi demitida mesmo estando de atestado, por isso entrou na justiça contra os empregadores. Alice apresentou denúncia junto ao Ministério do Trabalho, porque após o término do turno a empresa trancava os portões e não deixava ninguém sair, obrigando os trabalhadores a realizarem horas extras. Conta que chegou a ter jornadas de 15 horas. Para Josué, trabalhador da construção civil, os representantes da empresa não acreditam que ele está sentindo dor, acham que ele não quer trabalhar. Marialva parece viver um dilema semelhante, uma vez que relatou ao supervisor as dores que sente e este lhe respondeu que “*isto é normal.*” Apenas duas referências positivas foram feitas aos empregadores: Zélia, auxiliar de limpeza, afirmou que tanto o dono, quanto

os encarregados e líderes da empresa em que atua são muito bons, e Daiana contou que o patrão pagou o exame de ressonância para investigação das dores que ela sente.

Três participantes referiram-se ao serviço de medicina e segurança da empresa: Marialva conta que havia sido submetida ao exame periódico recentemente⁸⁷, entretanto o médico do trabalho não lhe fez nenhum questionamento a respeito de dores ou problemas de saúde relacionados ao trabalho. Gislaine, auxiliar de acabamento de móveis, afirma que há uma Técnica de Segurança do trabalho na empresa em que ela atua, mas esta “*é puxa-saco do patrão*” e mesmo quando um funcionário está com dores e mostra o braço inchado, ela afirma que ele tem que continuar a trabalhar. Mais grave ainda foi o caso relatado por Regiane, auxiliar de limpeza, que sofreu um acidente de trabalho: caiu de uma escada móvel em uma altura de 5 metros. Posteriormente, soube que a CAT⁸⁸ havia sido aberta informando um horário diferente daquele em que o acidente aconteceu e reportando que sua queda havia sido de uma escada fixa, versão que o Técnico de Segurança da empresa pediu que ela confirmasse.⁸⁹

4.3.1.1. O contato dos trabalhadores com os psicólogos organizacionais

Quanto ao psicólogo ou RH, apenas uma participante fez menção espontaneamente a esse profissional: Marieta trabalha em serviços gerais e possui um problema não diagnosticado na perna. Diz que “*não estava bem*” e procurou a psicóloga da empresa para conversar, esta lhe prometeu marcar um horário para a conversa, o que nunca ocorreu. Demonstra rancor ao narrar esse episódio e diz explicitamente que, embora a empresa em que trabalha seja boa, seu chefe e a psicóloga não o são. Relata ainda que sofreu um acidente, mas que a psicóloga não deixou a CAT ser aberta. No momento atual, quer ser desligada da empresa, que se nega a demiti-la.

Na colocação inicial dessa trabalhadora, aparece a ideia de que o psicólogo, inclusive aquele que atua na área organizacional, é um profissional que auxilia as pessoas através da escuta, quando elas necessitam. Todavia, na sequência do relato, este parece se

⁸⁷ A realização de exames médicos ocupacionais é obrigatória na admissão, demissão e, periodicamente, durante o vínculo empregatício, com frequência e condições definidas pela Norma Regulamentadora nº 7 da Consolidação das Leis Trabalhistas (Previdência, 2014).

⁸⁸ Comunicado de Acidente de Trabalho, que deve ser preenchido pela empresa junto à Previdência Social até o primeiro dia útil após a ocorrência, com vistas a garantir a assistência ao empregado pelo INSS, e também para fins estatísticos e epidemiológicos junto aos órgãos federais (Previdência, 2014).

⁸⁹ Pela legislação, a escada móvel pode ser utilizada apenas até um metro de altura.

converter em alguém que não atende aos interesses dos trabalhadores, colocando-se do lado dos interesses da empresa.

A associação entre o psicólogo e uma postura de escuta e acolhida aos trabalhadores aparece também na fala de Zélia. Ao ser perguntada se a empresa tinha psicólogo, respondeu: “*Não tem psicólogo lá, mas a empresa já é um psicólogo para nós*”, acrescentando que os encarregados e os líderes são pessoas muito boas para os funcionários e os ajudam quando eles precisam. Já Marialva tem conhecimento de que há psicólogo na empresa, mas não o conhece: “*Nunca vi esse psicólogo, é igual língua de mosquito*.”

Outra associação feita é a do psicólogo como profissional de saúde. Ana afirma que na empresa em que trabalha “*não tem psicólogo nem fisioterapeuta prá alongar a gente*”, e Mirlene, questionada a respeito da existência de psicólogo na empresa, responde: “*Não, não tem nada, nem convênio médico*”.

Nas manifestações dos funcionários, aparecem também a vinculação entre o psicólogo e a assistência social da empresa; por exemplo, na descrição de Mariane sobre uma visita que a psicóloga e a assistente social lhe fizeram depois que ela havia apresentado o atestado. No entanto, a seguir, esta profissional é apresentada como alguém que representa os interesses da empresa, pois Mariane afirma que foi demitida mesmo estando de atestado e no momento da demissão a duas profissionais que fizeram a visita mencionada teriam a tratado muito mal e questionado por que ela havia pegado atestado. Em suas palavras: “*Bateram muito. Na hora de contratar se você está bem, te tratam super bem, depois, quando você não está bem, não querem nem saber de você*.” O caráter de assistência aparece ainda na colocação de Welson de que seu único contato com o RH, após o adoecimento, é por causa da cesta básica que recebe mensalmente.

Outros trabalhadores, quando questionados se há psicólogo na empresa em que atuam, referem-se ao processo de seleção: Wellington, auxiliar de carga, afirma: “*Só tem psicólogo na seleção*”, e Rogério, auxiliar de produção, conta que não há mais psicólogos na empresa em que atua, todo o processo seletivo é feito por uma consultoria de RH.

Entretanto, para a maioria dos trabalhadores que participaram dos grupos de sala de espera, o psicólogo organizacional não faz parte da sua realidade, porque muitos trabalham em pequenas ou microempresas.⁹⁰ Há também empresas que contam com um maior número

⁹⁰ O porte da empresa não é definido pela quantidade de funcionários, mas pelo seu faturamento. Segundo o Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDS), para ser considerada de médio porte, uma empresa deve ter uma receita anual bruta maior que 16 milhões de reais (BNDS, 2014).

de funcionários, mas não possuem psicólogo em seu quadro efetivo, como, por exemplo, as empresas onde atuam Gislaine, com 50 funcionários, e Daiana, com 80 funcionários.⁹¹

Uma constatação interessante é que eu esperava poder investigar junto aos trabalhadores participantes dos grupos de sala de espera as práticas promotoras de saúde desenvolvidas por psicólogos organizacionais; no entanto, isto se mostrou totalmente fora da realidade desses sujeitos, cuja maioria não conta com esse profissional na empresa em que atua. Mesmo nos casos em que há psicólogo na empresa, este é uma figura distante ou envolvido com atividades administrativas, não toma conhecimento das questões de saúde, e nem daquelas ligadas ao adoecimento dos trabalhadores.

Assim, pude notar que o encaminhamento para o CEREST não passa pelo RH e nem por outras instâncias das empresas em geral. O caminho do trabalhador, via de regra, é: sente dores, vai ao serviço público de saúde, é medicado momentaneamente, retorna ao trabalho⁹² e continua com dor. Todo o ciclo é recomeçando, até receber uma indicação para procurar a unidade⁹³. Já os trabalhadores de empresas maiores e que possuem convênio médico, fazem seu percurso dentro da rede particular: consultas, exames, sem que haja uma vinculação com o trabalho.⁹⁴ Assim, embora o trabalho esteja associado à doença, cabe ao trabalhador, individualmente, percorrer os caminhos em busca do diagnóstico e do tratamento, cabendo a ele, portanto, a obtenção da cura. As chefias não costumam incentivar ou apoiar o trabalhador na busca de tratamento, o qual parece até ser mal visto, pois pode implicar faltas e atestados.

Do mesmo modo, o RH não participa do processo, e converte-se apenas no órgão que recebe o atestado e cuida da parte burocrática do afastamento. Vê-se que as empresas não buscam investigar os processos que levam ao adoecimento dos seus trabalhadores, e nem mesmo toma conhecimento sobre o calvário que se torna a vida do trabalhador que adoece em decorrência do trabalho. Uma vez adoecido, ele precisa lidar sozinho com a dor, o medo, a vergonha, a incerteza com relação ao futuro (e também ao presente, porque mesmo aqueles

⁹¹ Uma matéria publicada no Jornal Estadão, em 23/01/2003, já apontava que a terceirização do setor de RH é comum em empresas pequenas, sendo que muitas nem mesmo chegam a contar com esse tipo de serviço de forma estruturada (O Estado de S. Paulo, 2003).

⁹² Esse retorno acontece geralmente no mesmo dia, pois as unidades básicas de saúde, que prestam o serviço de consulta, oferecem atestado apenas de comparecimento, indicando o horário em que o sujeito foi atendido.

⁹³ O encaminhamento se dá geralmente a partir das Unidades Básicas de Saúde (UBS), Unidades Básicas de Saúde da Família (UBSF), Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e sindicatos.

⁹⁴ Esses trabalhadores, quando chegam ao CEREST, estão geralmente em uma situação complicada, pois muitas vezes já foram demitidos sem que tivesse sido feita a associação da patologia com o trabalho, ou, nos casos em que o nexo foi estabelecido, já estão com o problema em estágio avançado, necessitando de vaga em hospital, e o atendimento nesta circunstância deve dar-se na rede pública.

que conseguem receber o benefício, recebem apenas uma porcentagem do salário, e não o valor integral, o que tem impactos sobre sua vida financeira e em geral).

Isto sem falar na humilhação a que muitos são submetidos, na busca pelo diagnóstico ou na reivindicação do benefício previdenciário. Ana diz que o médico que a atendia na Unidade Básica de Saúde (UBS) disse-lhe que “*coluna não tem jeito*” e que ela “*tem que se acostumar com a dor*”, fechando-lhe, assim, qualquer perspectiva de melhoria ou de busca por uma vida com mais qualidade. Relatos semelhantes foram apresentados por outros trabalhadores, em diferentes grupos. Rogério conta que passou por diversos médicos, sem uma definição clara sobre a origem de suas dores lombares, e um destes certa vez lhe perguntou: “*Quantos dias você quer descansar?*”, referindo-se à quantidade de dias que deveria colocar no atestado. O próprio atestado é motivo preocupação, pois a não obtenção do mesmo significa ter que voltar ao trabalho mesmo sentindo dores, ou em ter que faltar sem justificativa, como relatado por diversos dos trabalhadores. Érica, auxiliar de limpeza, mesmo sem atestado, estava sem trabalhar a seis dias por causa da dor.

O atestado se converte em um trunfo para os trabalhadores, uma espécie de salvaguarda, não só contra o fato de ter que trabalhar sem condições, mas também contra trabalho adoecedor e contra os julgamentos morais a que são submetidos pelas chefias, colegas, familiares, e até por eles mesmos. Ana resume: “*como não tem um machucado, as pessoas duvidam.*” Continua: “*Nunca antes tinha afastado, trabalhei por 30 anos, trabalhei muito, e quando fiquei doente parecia que tinha que provar para a empresa, para o INSS, para todo mundo.*”

Nesse sentido, a relação com o INSS também é desgastante para esses sujeitos. Dirce passou pela perícia, mas não lhe deram a resposta na hora, ainda está aguardando um parecer do órgão sobre seu caso. Relata que foi “*destratada*” pelo médico do INSS, como se ela não quisesse trabalhar: “*me senti humilhada*”. Lygia e Maria do Céu tiveram o benefício suspenso e receberam a indicação de voltar ao trabalho, mas não conseguiram retomar suas atividades, pela persistência do problema que havia originado o afastamento. Rogério está em processo de reabilitação junto ao INSS, mas não está chegando a um acordo com o órgão, que exige que ele faça um curso técnico, mas ele não aceita, uma vez que já tem formação técnica. Gislaíne também está em reabilitação, tendo ficado por 11 dias em treinamento em outras funções na empresa, mas como estas também são na produção e possuem caráter repetitivo, ocasionaram um aumento na dor que ela sentia no braço, começando a afetar também a coluna. Alice cita uma mudança na conduta dos peritos do INSS, que passaram a solicitar que o trabalhador apresente novos exames a cada consulta, além de serem mais exigentes com os

laudos médicos, recusando a maioria dos pareceres emitidos pelos colegas do sistema de saúde.

Tais percalços são desconhecidos por parte dos empregadores e do órgão de RH, que se eximem de envolverem-se com os problemas de saúde dos trabalhadores [grifo nosso], por considerá-los como uma responsabilidade dos próprios trabalhadores.

4.3.2. Grupo de Escuta e Acolhimento- CLIPS

A ideia inicial para a criação de Grupos de Escuta e Acolhimento foi buscar um aprofundamento de questões que surgiram nos grupos de sala de espera, mas que, pelo próprio formato e dinâmica daqueles, não puderam ser exploradas ali. A isto somou-se a proposta de oferecer um espaço de acolhimento, no qual os trabalhadores pudessem ser ouvidos em suas angústias e também compartilhar suas vivências com outros sujeitos que estavam passando por experiências semelhantes.

O modelo para o direcionamento e realização desses grupos foi tomado de empréstimo do “Banco Social de Serviços em Psicologia”, uma iniciativa do CFP, do qual participei como voluntária no projeto “Apoio Psicológico ao Trabalhador em Situação de Desemprego”.⁹⁵ O grupo teve frequência semanal e contou com quatro encontros, com duração de cerca de duas horas cada.⁹⁶

O convite para esta atividade foi feito a todos os trabalhadores que participaram do grupo de sala de espera e, mesmo depois de encerradas minhas visitas ao CEREST, continuou a ser feito pela psicóloga da entidade, aos trabalhadores que ela considerava que poderiam se beneficiar. Entretanto, apenas dois trabalhadores se apresentaram para participar, Ana, costureira, já identificada na seção anterior, e Manoel, motorista, encaminhado pelo CEREST.

⁹⁵ O objetivo do projeto era prestar apoio psicológico a trabalhadores em situação de desemprego, em uma tentativa de resgatar suas experiências pessoais e profissionais, reconstruir e valorizar sua auto-imagem e possibilitar uma mobilização subjetiva para o enfrentamento e superação da situação em que se encontravam. A metodologia consistia em uma escuta clínica, na qual o psicólogo voluntário atuava como um mediador, problematizando as questões e demandas trazidas pelos membros do grupo. Foi uma experiência muito positiva, ao final da qual pude perceber que esse dispositivo auxiliou no fortalecimento psíquico dos sujeitos, através do espelhamento de sua situação nos demais participantes do grupo e da resignificação de seu sofrimento perante sua condição de desempregado, que pode ser compreendida como decorrente do modo de produção atual e de uma conjuntura macro-estrutural perversa, e não de uma inadequação pessoal que implicava uma culpabilização dos mesmos sobre seu problema, como frequentemente encontrado no discurso sobre o desemprego (por exemplo ao apontar a “falta de qualificação” dos trabalhadores). Como resultado, os trabalhadores participantes puderam ampliar sua gama de respostas para lidar com a situação, buscar novas opções no mercado profissional, ou valorizar positivamente aquelas a que estavam vinculados no mercado informal.

⁹⁶ Esta experiência também se constituiu como um projeto-piloto, para a implantação de um serviço de atendimento à Saúde do Trabalhador junto à Clínica Psicológica da UFU e em parceria com o CEREST, o que será efetivamente iniciado quando do meu retorno ao trabalho docente no Instituto de Psicologia da UFU, após a conclusão do doutorado.

Os dois participaram dos 4 encontros, e, ao final, foi oferecida a oportunidade de atendimento psicológico, pela inserção a outro projeto da Clínica de Psicologia, conduzido por uma colega docente, ao qual ambos aderiram.

As principais temáticas abordadas no grupo relacionaram-se à origem do adoecimento, às consequências daí advindas, suas vivências com relação ao afastamento do trabalho, as relações com a família, empresa e sistema de saúde e previdenciário, bem como suas perspectivas para o futuro.⁹⁷

Sobre a origem de seu problema de coluna, Ana conta que havia passado por um período muito tumultuado, no qual se separou do cônjuge e descobriu que seus dois filhos eram dependentes químicos. Sua fuga foi representada pelo trabalho, fazendo muitas horas extras, inclusive aos finais de semana. Embora afirme que o fato de estar com seu aspecto emocional desequilibrado possa estar relacionado ao aparecimento do problema de saúde, quando questionada diretamente sobre o que a adoeceu, responde: *“Acho que foi mesmo do trabalho.”*

Manoel relata que se envolveu em dois acidentes de trânsito em um período de duas semanas, sendo impedido pela empresa de continuar a trabalhar e encaminhado para um psiquiatra, que o afastou do trabalho com diagnóstico de depressão. Acredita que a depressão o acompanhe de longa data: *“Desânimo toda vida eu tive”*, mas também consegue apontar os aspectos adoecedores do seu trabalho: *“Meu serviço é muito pesado, pois junta o cansaço físico, o tumulto de gente, tem que tomar cuidado com quem está fora do ônibus, com o trânsito, e também com quem está dentro do ônibus. É muita responsabilidade.”*

Assim, as causas do adoecimento fornecidas por ambos apontam para vivências concretas e objetivas na relação com o trabalho, mas também comportam dimensões subjetivas, entrelaçando-se com seus estados emocionais e mentais. O que fica evidente, é que cada um porta consigo uma história e experiências emocionais singulares, mas é no confronto com as situações e processos de trabalho que a doença se manifesta, seja física, como no caso de Ana, ou psíquica, como para Manoel, do que se deduz o seu caráter determinante para o adoecimento desses sujeitos.

Do mesmo modo, se retornarmos a Laurell (1989) e à constatação da relação existente entre o processo social e o processo saúde-doença, segundo a qual “cada formação social cria determinado padrão de desgaste e reprodução” (p. 15), podemos refletir sobre os impactos psíquicos no sujeito, decorrentes das condutas adotadas pelas empresas em sua

⁹⁷ Ambos foram esclarecidos sobre os propósitos do grupo, e concordaram em participar, mediante assinatura de Termo de Consentimento (Anexo A).

relação com os trabalhadores, tanto quando estes estão produtivos, quanto após o seu adoecimento.

Em outras palavras, temos de um lado os processos concretos de trabalho, como a postura física a que são submetidos motoristas e costureiras por longos períodos de tempo para a realização de sua atividade; e a organização do trabalho, expressa, por exemplo, pela pressão por concluir o percurso dentro do tempo e a responsabilidade pela segurança dos passageiros, e a remuneração por peças, que implica um maior volume de trabalho, como fatores impactantes para o adoecimento. Por outro lado, os posicionamentos adotados pelas empresas na relação com seus trabalhadores também são mencionados com grande carga emocional, desembocando em vivências de sofrimento para esses sujeitos.

Ana guarda muita mágoa da empresa atual. Conta que acabou se endividando por ter ficado 5 meses sem receber o benefício previdenciário após a suspensão deste pelo INSS (motivo pelo qual ela entrou com a ação requerendo a tutela antecipada). Pediu então à empresa que lhe antecipasse o pagamento de um mês de férias vencidas, para tentar quitar suas dívidas, mas não foi atendida, sendo informada que receberá este valor apenas quando sua situação junto ao INSS for definitivamente resolvida, ou seja, quando ela se aposentar ou se desligar da empresa. A empresa poderia ter feito o adiantamento, mas optou por ater-se às determinações legais. O sentimento natural de Ana nessa situação é de desamparo.

Manoel também demonstra rancor para com seus empregadores: *“Eles estão preocupados só com eles”*, verbaliza que as escalas, os turnos e as folgas são definidas sempre de acordo com os interesses da empresa, sem que as necessidades dos trabalhadores sejam consideradas. Esse tipo de sentimento pode intensificar-se ainda mais após o adoecimento, posto que as empresas simplesmente deixam o trabalhador à sua própria mercê dali para frente. Manoel assim se expressa: *“Quando você está com saúde, para a empresa está tudo bem, quando você adoece, eles viram as costas, querem ficar livre de você.”*

O psicólogo organizacional é percebido nesse cenário como alguém que reproduz esse tipo de relação ou que age pelos próprios interesses. Manoel foi chamado pela psicóloga da empresa para conversar após o segundo acidente e, ao final da conversa, ela apenas lhe disse que ele teria que procurar tratamento. Questionado sobre o que faz o psicólogo na empresa, responde: *“Não faz nada, está lá só para receber o salário”*, completando a seguir: *“Faz assim, só na contratação, só contratar, mas para os funcionários mesmo, não faz nada.”* Por fim, conclui que, nas empresas, o psicólogo está do lado dos patrões.

Nas confecções onde Ana trabalhou, não havia psicólogo, talvez por isso ela expresse expectativas diferentes em relação a esse profissional: acredita que seu papel deveria

ser o de ajudar os funcionários a tomarem consciência de seus limites, dos motivos que os levam a se dedicar excessivamente ao trabalho e sobre como isto pode afetar sua saúde. Deveriam “*fazer o funcionário ver que não pode fazer tudo que o patrão quer*”.⁹⁸ Em sua visão, esse profissional deveria auxiliar o trabalhador na manutenção de sua saúde e na compreensão dos fatores que interferem sobre esta, inclusive aqueles de cunho interno dos sujeitos. Em sua visão, muitas vezes o próprio trabalhador contribui para seu adoecimento, pois acha, por exemplo, que se fizer pausas para alongar durante o trabalho vai diminuir a produção, e como ganham por produção, não querem fazer as pausas.

Conversamos então sobre o fato de que a forma como o trabalho está organizado é o que propicia esse tipo de situação, portanto a organização do trabalho é favorecedora do adoecimento, o que tem, então, que ser mudado é isto.

Sobre as consequências do adoecimento, Ana afirma que este “*causou o maior transtorno*” em sua vida, pois não tem vontade de sair ou de passear, apresenta problemas para dormir e tem estado muito impaciente, tendo frequentes “*crises de nervos*”. Manoel mostrou-se um pouco confuso, não conseguindo articular claramente o que o levou à depressão e quais seriam suas consequências. Também demonstrou oscilar entre o desejo de voltar ao trabalho e um temor muito grande de que o INSS não renove seu afastamento, pois sente que ainda não está bem: “*Queria trabalhar o tempo que falta [para aposentadoria], mas precisaria melhorar muito mesmo, ficar bom, é que bom de tudo não tem jeito, mas melhorar bastante, para poder voltar a trabalhar.*”

Ana demonstra muita dificuldade para aceitar o diagnóstico de “*definitivamente incapacitada para o trabalho*”, que parece impeli-la a ter que abdicar da sua identidade profissional e de sua auto-imagem como alguém dinâmica e produtiva. Mesmo tendo conseguido na justiça a tutela antecipada⁹⁹, acalenta o desejo de voltar a trabalhar, pois gostaria de aposentar-se por idade ou por tempo de serviço, e não “*como inválida*”, pois “*sinto que ainda tenho muito para doar de mim.*”

Algumas dessas asserções foram produzidas por Ana e Manoel somente nos últimos encontros, e me dou conta de que se houvesse feito apenas uma entrevista com cada um, talvez não tivessem expressado com tanta sinceridade sua opinião. Do mesmo modo, noto

⁹⁸ Creio que este seria de fato o papel de um sindicato forte e atuante, o de mobilizar o conjunto dos trabalhadores para a busca de melhorias no processo de trabalho, além de fornecer apoio e orientações aos trabalhadores adoecidos, para evitar que seu caminho seja tão árduo na busca de tratamento e reabilitação. Contudo, como esta discussão não fazia parte do escopo da pesquisa, não foi conduzida com os participantes, ficando restrita ao meu diário de campo.

⁹⁹ Tal tutela garantiu-lhe o recebimento do benefício previdenciário enquanto o processo que move junto ao INSS encontra-se em tramitação.

que minha compreensão sobre o processo de adoecimento de cada um e sobre outros aspectos relacionados à pesquisa foram se transformando à medida em que os encontros foram acontecendo, e que eu poderia ter tirado conclusões equivocadas se tivesse me baseado apenas em minhas impressões iniciais. Comprovo então, na prática, a importância de que a pesquisa qualitativa seja desenvolvida pela proximidade e de certa convivência com os sujeitos pesquisados.

Também saio gratificada desta experiência, ao constatar que ambos se mostravam um pouco mais fortalecidos e otimistas ao final dos encontros. Ana estava mais cuidada em sua aparência e mais serena na sua forma de se expressar, sem tanta comoção emocional como nos primeiros encontros. Disse estar sentindo-se melhor, que até mesmo seu companheiro notou uma mudança positiva nela, e que os encontros contribuíram para isso. Manoel também refere que o grupo foi benéfico para ele, e no último encontro conseguia articular com mais clareza suas ideias e mencionar ações concretas que conseguiu empreender no sentido de buscar uma vida com mais qualidade. (→ 113)

5. Grupos de discussão sobre a atuação dos psicólogos organizacionais

*O real não está na saída nem na chegada:
ele se dispõe para a gente é no meio da travessia.*
Guimarães Rosa

Como docente do Núcleo de Psicologia Social e do Trabalho, do Instituto de Psicologia da UFU, responsável pela cadeira de Psicologia Social II e pela orientação de estágios no eixo organizacional e do trabalho, fui procurada diversas vezes por ex-alunos do curso de graduação que me solicitaram orientações ou supervisão sobre sua prática profissional em empresas. No entanto, vi-me impossibilitada de atender a essas solicitações, pois meu vínculo com a universidade é de Dedicação Exclusiva, não podendo, portanto, prestar qualquer tipo de serviço profissional externo à instituição. Então, quando comecei a estruturar o projeto de pesquisa para o doutorado, ocorreu-me que poderia ser uma oportunidade para atender a essa necessidade dos nossos graduados, com o oferecimento de um espaço de discussão para psicólogos da área organizacional, o qual se converteria em um território de investigação para a pesquisa. Minha proposta foi de constituição de um grupo para discutir a prática profissional. Para tal, convidei, por email, todos os egressos do curso de Psicologia para quem eu havia lecionado. Inicialmente, foram criados dois grupos, um aos sábados pela manhã, e outro realizado nas terças à noite, os quais propiciaram uma amplitude e riqueza das informações e possibilitaram um aprofundamento da temática investigada, ao mesmo tempo em que me fomentaram um exercício reflexivo, enquanto pesquisadora, sobre esse processo.

Neste capítulo discutirei o caráter reflexivo da pesquisa etnográfica, aliando também algumas considerações sobre a ética nesta modalidade investigativa; exporei as bases teórico-metodológicas que guiaram a condução dos grupos, inspirados na técnica do grupo focal, e apresentarei os materiais empíricos resultantes deste trabalho. (→ 147)

5.1. *Ética e reflexividade*

Caldeira (1988) discute as mudanças inseridas na Antropologia pelos autores pós-modernos¹⁰⁰, cujos questionamentos incidem principalmente sobre as descrições totalizadoras

¹⁰⁰ O pós-modernismo é uma construção conceitual que se origina de críticas sobre a Estética, no campo das Artes, Arquitetura e Literatura, ampliando-se posteriormente para o Discurso e condução de pesquisas nas Ciências Humanas e Sociais, a partir da constatação de uma nova ordem mundial após a segunda guerra mundial (Marcus, 1994) e do estabelecimento do estágio atual do capitalismo globalizado. Como apresentado por Costa e

das sociedades e fenômenos estudados, bem como sobre a forma tradicional de narrativa antropológica, baseada em uma suposta autoridade científica por parte do autor e na apresentação de suas interpretações, como se fossem uma verdade final.¹⁰¹ No cenário pós-moderno, ao contrário:

O antropólogo contemporâneo tende a rejeitar as descrições holísticas, se interroga sobre os limites da sua capacidade de conhecer o outro, procura expor no texto as suas dúvidas, e o caminho que o levou à interpretação, sempre parcial. (Caldeira, 1988, p. 133).

Embora possam ser encontradas críticas à Etnografia auto-reflexiva,¹⁰² há que se considerar também suas contribuições positivas, principalmente no sentido de questionar como se dá o fazer etnográfico, as condições políticas de sua produção e também o modo de narrá-lo.

Tal perspectiva sobre a construção de etnografias altera a participação dos três atores sociológicos envolvidos no processo: o pesquisador, o informante e o leitor.

No pólo do autor/pesquisador, o primeiro reflexo é que este não deve esconder-se sob a máscara de um observador impessoal, diluindo-se no texto, como se as informações já estivessem dadas, ao invés de terem sido construídas por suas opções e leituras particulares. Geertz (2009) aponta que a presença autoral no texto etnográfico tem sido uma questão incômoda para a Etnografia desde seus primórdios e critica a tentativa dos autores de se ausentarem de seus textos, como se isso fosse a chave para a garantia de cientificidade dos mesmos. O que deveriam, ao contrário, seria deixar claro como se dá sua presença no texto, através do ato de refletir sobre sua própria vivência neste processo, posto que a marca da experiência etnográfica é essencialmente seu caráter biográfico. Ao assumir essa postura, o pesquisador se implica efetivamente no conhecimento produzido, sendo o ato de conhecer-se a si próprio tanto um produto como o produtor da própria investigação científica.

Cevasco (2004), a lógica cultural característica deste modo de produção implicaria o abandono das grandes narrativas totalizantes, posto que viveríamos hoje em um mundo de fragmentos e realidades radicalmente descontínuas. Esta visão particularizada da realidade é alvo de diversas críticas, especialmente pelos marxistas, que questionam, sobretudo, o abandono da noção de totalidade para compreensão da vida social, o que teria como resultado uma subsunção à ideologia desse modo de produção, de forma que a proliferação de teorias fragmentárias acaba “simplesmente por duplicar a alienação e reificação do presente.” (Costa e Cevasco, 2004, p. 6).

¹⁰¹ Outra crítica desses autores é sobre a ausência de um questionamento acerca da relação de poder entre a cultura do antropólogo e as culturas estudadas por ele. Como alternativa, propõem a realização da crítica cultural, uma crítica do etnógrafo sobre a sua própria cultura. Todavia, autores como Caldeira (1988) consideram que esta é uma promessa não cumprida.

¹⁰² Ver Augé (2010) e Peirano (1991, 1995). Respostas a algumas destas críticas podem ser encontrada em Marcus (1994).

A esse respeito, tenho clareza de que, no caso da pesquisa aqui relatada, a busca por conhecer o que pensam os psicólogos organizacionais sobre seu fazer, sobre as questões de saúde de quem trabalha e também sobre seus conflitos relacionados ao seu papel e atuação profissional, me ajudou a repensar minha própria experiência naquele contexto e também minha trajetória posterior, na área acadêmica, constituindo-se como a experiência reflexiva, por excelência, do meu trabalho de doutoramento.

Para Bourdieu, como analisado por Wacquant (2006), o trabalho de campo de uma investigação etnográfica representaria “um potente instrumento de autoconhecimento através do conhecimento íntimo do outro” (p. 26), possibilitando ao pesquisador rever seus pressupostos e preconceitos. Estaria assim em condições de compreender de forma mais clara os efeitos e limites das condições de produção social, que incidem inclusive sobre si, objetivando a experiência do conhecimento.

Bourdieu (2012) chega a afirmar que a reflexividade obsessiva¹⁰³ seria a própria condição para uma prática científica rigorosa, através de uma conduta designada por ele como objetivação participante, que implica objetivar as operações de objetivação empreendidas pelo próprio sujeito, como pesquisador, em relação aos sujeitos e ao objeto de pesquisa (Bourdieu, 2003). Para proceder essa objetivação, o pesquisador deve objetivar sua própria relação subjetiva com o objeto, resistindo à tentação de assumir um ponto de vista absoluto sobre o que investiga (Wacquant, 1989). Ao construir o espaço dos pontos de vista dos pesquisados, deve analisar também seus pontos de vista pessoais, seus pressupostos e preconceitos e refletir sobre a posição que ele próprio ocupa no campo em questão. Isto foi o que busquei fazer, ao começar esta tese pela apresentação da minha trajetória profissional, explicitando assim minha relação com o objeto do meu estudo e deixando claro o lugar de onde parto para abordá-lo, um lugar definido pela minha experiência pessoal/profissional com o objeto e também por uma leitura crítica do mesmo.

Contudo, esse processo de análise de si, necessário e ao mesmo tempo possibilitado pela investigação etnográfica, não é solitário. Da Matta (1978) lembra que o ser humano não consegue ver-se a si próprio sozinho e “precisa do outro como seu espelho e seu guia” (p. 12). O autor destaca o papel de relevo da Etnografia nesse processo, por se constituir como um mecanismo privilegiado de deslocamento da subjetividade do pesquisador. Resulta então que o pesquisador deve estar atento às suas reações, sentimentos, dúvidas e

¹⁰³ Marcus (1994) declara que Bourdieu é hostil a um tipo de reflexividade que se aproxima da subjetividade, privilegiando outra abordagem, amparada na teorização como momento necessário de distanciamento para a efetiva compreensão do fenômeno. Prioriza assim um tipo de reflexividade auto-crítica.

preocupações durante o processo da pesquisa. Como propõe Tedlock (2000) “Participant observation has become the observation of participation, and the genre of narrative ethnography has emerged from the margins and moved to claim the center.” (p. 471).

Quanto ao pólo do informante, ou seja, dos sujeitos pesquisados, ainda que se mantenha a perspectiva de que a etnografia se produz no confronto intercultural entre pesquisador e pesquisados, a natureza desta relação é alterada, no sentido de que os segundos deixam de ser meros objetos de interesse, para se configurarem também como produtores do saber, constituindo-se, assim, como autores. Nos experimentos etnográficos mais radicais, o que se buscaria seria uma polifonia de vozes, para apresentar múltiplas perspectivas, e não a visão pretensamente verdadeira do etnógrafo sobre os nativos.¹⁰⁴ Buscar-se-ia assim reduzir a assimetria entre os sujeitos envolvidos, ao mesmo tempo em que se questiona a autoridade do primeiro, a qual desemboca na legitimidade inquestionada de suas asserções sobre os segundos, como discutem Marcus & Cushman (1982).

Na presente pesquisa, a busca por pela redução de assimetria deu-se de diversas formas. Seja pela substituição da entrevista por conversas com as psicólogas, como relatado no capítulo 2, seja na forma como os grupos focais foram conduzidos, quando busquei atuar como uma facilitadora da discussão¹⁰⁵, colocando com clareza os limites do meu próprio conhecimento sobre algumas das temáticas abordadas pelos participantes. Pela mesma razão, ao invés de simplesmente apresentar minhas interpretações sobre este terreno como se fossem uma verdade única, optei por discuti-las com os psicólogos que participaram dos grupos, constituindo-os como um último terreno para a pesquisa, o qual será apresentado no capítulo 7.

Por fim, as mudanças instauradas no modo de conceber, conduzir e relatar etnografias incidem sobre os leitores, os quais passam a ter parte ativa nesse tipo de produção. Marcus (1994) salienta o aspecto de incompletude e o caráter, às vezes confuso, do texto etnográfico, o que para ele sugere uma postura que busca o diálogo com o leitor, sendo que o conhecimento relatado possui sempre um caráter parcial. Assim, cabe ao leitor a tarefa de completar sua análise e interpretação, segundo seus próprios recursos. Ao autor restaria o

¹⁰⁴ Podem ser encontradas também críticas a esse respeito, no sentido de que tal postura levaria agora, a uma outra forma de ausência do autor no texto, pela sua diluição, ao passar a dar o espaço totalmente para os outros, que antes somente apareceriam por intermédio dele (Caldeira, 1988), e se omitir de demarcar sua posição teórica a respeito do fenômeno apresentado. (Peirano, 1991).

¹⁰⁵ Ainda que tenha sido professora na graduação e orientadora de estágio de alguns dos participantes, deixei claro que minha postura no grupo seria de propiciar reflexões e problematizar as questões trazidas por eles, ao invés de fornecer respostas.

encargo de e refletir sobre como suas interpretações poderão ser recebidas de formas variáveis pelos diferentes tipos de leitores.

Obviamente que os sujeitos são ativos na sua apreensão do mundo, o que significa que ao procederem à leitura do texto etnográfico irão confrontar as informações ali contidas com suas opiniões e vivências em relação à temática, produzindo um tipo de compreensão pessoal sobre o mesmo. Deste modo, embora o estudo aqui relatado tome por objeto a atuação de psicólogos que trabalham em empresas, creio que poderá interessar aos psicólogos que trabalham no campo da saúde do trabalhador e também aos sujeitos interessados no método etnográfico, sejam psicólogos ou não, ainda que cada um desses grupos possa efetuar um tipo de leitura particular sobre este trabalho.

Como aponta Caldeira (1988), nesta perspectiva:

a concepção do leitor muda radicalmente: ele não é mais aquele que se informa, mas deve ser agora participante ativo na construção do sentido do texto, que apenas sugere conexões de sentido. (p. 143).

Considero que minha tarefa como pesquisadora que almeja doutorar-se pela defesa de uma tese, coloca-me em uma posição a partir da qual devo apresentar sim uma posição, e oferecer minha compreensão sobre o fenômeno estudado, pois é papel do autor assumir a responsabilidade por seu texto e pelas interpretações que ele produz, como recorda Caldeira (1988). No entanto, não cabe ao autor posicionar-se como se sua perspectiva fosse a única verdade possível. De fato, os leitores poderão tecer suas próprias interpretações sobre o que foi interpretado pelo pesquisador. Penso que esta posição também se relaciona com uma preocupação ética; nesse caso, em relação àqueles para quem o texto se destina, os quais nem sempre são tomados em consideração sob essa perspectiva.

Schwandt (2006) aponta que a ética refere-se tanto às obrigações do pesquisador na sociedade que ele pesquisa, quanto sua responsabilidade com a sociedade em si. Em suas palavras:

A investigação social é uma prática, e não simplesmente um modo de saber. Compreender o que os outros estão fazendo ou dizendo e dar forma pública a esse conhecimento envolve compromissos morais e políticos. (p. 207).

As medidas de proteção dos informantes e as reflexões sobre os cuidados em geral a serem adotados na condução de uma pesquisa dizem respeito aos deveres éticos do pesquisador na sua ação social, aspectos que serão abordadas aqui. Já os deveres do

pesquisador para com a sociedade relacionam-se ao caráter político de suas escolhas, entre elas sobre o próprio objeto de estudo, o que será tratado no próximo capítulo.

Como já apontado anteriormente, um cuidado ético importante na pesquisa etnográfica diz respeito a não tratar os sujeitos como meros objetos de estudo, quer dizer, não converter as pessoas em coisas investigadas. Assim, procurei ter claro que meu objetivo em nenhum momento seria “analisar” os participantes da pesquisa, fossem as minhas amigas psicólogas, os trabalhadores adoecidos ou os psicólogos que participaram dos grupos. O que busquei foi realizar uma interpretação do fenômeno que se expressava pelas vivências e opiniões deles. A esse respeito, Fine e colaboradores (2006) acrescentam que o pesquisador deve perseguir em suas análises as vozes e as histórias individuais vislumbrando que elas voltem a ser associadas ao conjunto das relações históricas, estruturais e econômicas nas quais se situam.

Ainda que tenha adotado cuidados normativos usuais nas pesquisas, como evitar a identificação dos sujeitos e adotar o Termo de Consentimento Esclarecido para os trabalhadores (Anexo A) e psicólogos (Anexo B), o que busquei, de forma mais intensiva, foi pautar minhas escolhas e ações por uma **ética da proximidade**, compreendida como a busca da qualidade das relações, a sinceridade na proposição das atividades e uma disposição para refletir constantemente sobre estas questões no processo da pesquisa. (Schwandt, 2006; Bosi, 2003).

Outra preocupação se deu no sentido da **reciprocidade**, apontada por Ryen (2007) como o oferecimento de algum retorno para os sujeitos ou para a comunidade na qual o estudo teve lugar. Esta preocupação foi materializada pelo grupo de escuta e acolhimento para os trabalhadores, e também na proposta de que o grupo de psicólogos se pautasse no atendimento a interesses explicitados por estes, e não apenas pelos meus interesses em obter informações para meu estudo. Assim, o propósito geral deste segundo grupo foi o de configurar-se como um espaço de discussão da atuação profissional do psicólogo organizacional.

Essa perspectiva moldou a realização de tais grupos e teve impactos também sobre a pesquisa. Como exemplo, no primeiro encontro do grupo de psicólogos, embora eu tivesse levado um roteiro, a discussão desenrolou-se a partir das questões levantadas pelos participantes, relacionadas às suas vivências com o trabalho, vivências que estavam na origem de seu interesse em participar do grupo. A minha principal questão, sobre a saúde/adoecimento do trabalhador, não encontrou espaço nesse dia e, embora houvesse uma “ansiedade” minha por garantir o dado, ou seja, assegurar que o tema fosse ao menos

apreciado por eles, já que não havia garantias sobre a continuidade do grupo (não havia ainda definido nada a este respeito com os participantes), fui avaliando que trazer este assunto naquele momento não era pertinente e ficaria descontextualizado, pois a conversa se esparramara por outros aspectos das experiências dos psicólogos com seu trabalho. Optei então por respeitar a dinâmica que havia sido estabelecida pelos participantes, mobilizada pelas angústias deles no confronto com suas atividades profissionais. Deixei de lado, naquele momento, a introdução da temática que me interessava.

Outro exemplo referente à reciprocidade, deu-se no fato de ter colocado para apreciação dos participantes a proposta de realização de mais três encontros, com vistas à construção do meu corpus de pesquisa, mas me mostrando aberta para dar continuidade ao grupo após a realização destes, mesmo que meus objetivos já tivessem sido atingidos. Uma vez que os membros definiram pela continuidade do grupo, acabamos por realizar mais 5 encontros, após os 4 previstos inicialmente¹⁰⁶, cujas temáticas foram todas sugeridas pelos membros, a partir de suas necessidades particulares, geradas no cotidiano de trabalho.

Um ponto que também possui profunda conexão com a questão ética, ainda mais se tratando de um contexto de grupo, refere-se à **confiança**. Para Ryen (2007) esta diz respeito ao relacionamento entre o pesquisador e os participantes, mas, nesse caso, também vinculava-se ao relacionamento dos sujeitos entre si. Em cada um dos encontros, procurei reforçar com o grupo a importância da confidencialidade das informações que surgissem ali, de forma a não expor os participantes e garantir que pudessem sentir-se à vontade e seguros para trazer suas dúvidas e dificuldades para discutirmos naquele espaço. Do mesmo modo, procurei incentivar que os membros fossem cuidadosos no momento de compartilhar com o grupo situações vivenciadas nos contextos de trabalho, evitando mencionar nomes ou dados que possibilitassem a identificação dos personagens que haviam protagonizado tais situações.¹⁰⁷

Outro aspecto discutido por Ryen (2007) mostra que os princípios éticos devem funcionar como uma espécie de guias para a ação, embora, no campo, os **dilemas éticos**

¹⁰⁶ A pesquisa iniciou-se com dois grupos paralelos, contudo o grupo de sábado teve apenas dois encontros, e alguns de seus participantes migraram depois para o de terça à noite. Este teve uma frequência semanal para os quatro primeiros encontros, passando depois a quinzenal e por fim a cada três semanas, em função da disponibilidade dos participantes. No total, foram realizados onze encontros (dois no sábado e nove durante a semana), com uma duração média de 2 horas cada.

¹⁰⁷ Fiquei gratificada ao constatar que a confiança entre os participantes levou-os a formar vínculos entre si, possibilitando trocas para além do próprio espaço do grupo. Assim, um membro que estava insatisfeito com seu emprego, mudou de trabalho durante o período dos encontros, tendo sido informado da nova oportunidade por outro participante. Posteriormente, após o encerramento dos encontros do grupo, os membros continuaram a trocar emails entre si, pedindo auxílio aos colegas na divulgação de vagas ou sugestões de materiais sobre atividades que estavam desenvolvendo no trabalho.

precisem ser resolvidos de forma situacional e muitas vezes espontaneamente. Um desses dilemas surgiu quando foi apresentado um novo participante,¹⁰⁸ que não era psicólogo (embora atuasse em RH, sua formação era em outra área). Considerei que seria indelicado recusar sua participação e optei apenas por não tomar suas colocações para minha pesquisa, embora no grupo sua participação fosse acolhida e considerada como de qualquer outro membro.

Outro dilema vivenciado por mim deu-se quando precisei interromper minha participação no grupo, em virtude do meu afastamento do país após a obtenção da bolsa para o doutorado sanduíche. Discuti esta questão com o grupo, que decidiu pela continuidade dos encontros, mesmo sem minha presença. Definimos então uma pessoa responsável por fazer a articulação, que até então havia ficado sob minha responsabilidade, no sentido de enviar um email antes de cada encontro, lembrando o dia, horário, temática a ser discutida e o membro responsável pela condução¹⁰⁹.

Conclui-se, assim, que os cuidados éticos em uma pesquisa são uma questão muito mais complexa que apenas submeter o projeto à Plataforma Brasil e fazer o check-list de uma série de procedimentos. O ponto principal talvez esteja em ter a ética como um ponto de atenção constante, como aqueles sinais luminosos intermitentes que visam a nos manter alertas, fazendo com que nos perguntemos constantemente se estamos agindo corretamente, se estamos tomando as melhores decisões, não apenas para o atingimento de nossos alvos na pesquisa, mas para as pessoas que estão contribuindo conosco nesse processo. E, se algo soar estranho durante essas reflexões, buscarmos a certeza sobre isto junto com estas, perguntando-lhes claramente a este respeito, como propõe Ryen (2007). (→ 147)

5.2. O grupo focal como técnica investigativa e possibilidade interventiva

Gatti (2005) aponta que o grupo focal é uma técnica derivada das formas de trabalho com grupos, desenvolvida na Psicologia Social, muito utilizada nas abordagens qualitativas em pesquisa social. O foco do grupo é a discussão de um tema, que é objeto de pesquisa para o proponente do grupo, sendo necessário que os participantes possuam alguma vivência com o mesmo, de modo que sua participação se dê no sentido de “trazer elementos ancorados em suas experiências cotidianas” (p. 7). Para Macnaghten & Myers (2007), o grupo

¹⁰⁸ Convidado por outro membro do grupo.

¹⁰⁹ Foram realizados alguns encontros no período em que estive viajando, sendo que depois estes foram encerrados em comum acordo pelos participantes.

focal aplica-se para a discussão de tópicos que os sujeitos poderiam conversar entre si em suas vidas diárias, mas não o fazem. Este foi um aspecto destacado pelos psicólogos sobre seu interesse inicial em tomar parte no grupo constituído para esta tese, vislumbrado como um espaço para conversar sobre suas vivências profissionais, dificuldades encontradas no cotidiano de trabalho e trocar experiências, pois no dia-a-dia não tinham com quem falar a esse respeito.

A escolha desta modalidade de pesquisa deu-se em função de que no grupo é possível captar elaborações dos participantes que talvez não fossem acessíveis individualmente, suscitadas a partir das interações dos membros entre si. De acordo com Gatti (2005), a utilização do grupo focal na pesquisa em ciências humanas e sociais leva os sujeitos participantes a exporem-se às opiniões dos outros, e o processamento coletivo do material que emerge das discussões possibilita influências recíprocas e mudanças de ponto de vista, havendo ganhos em perspectiva para os participantes.

Sobre o papel do moderador em um grupo focal, Gatti (2005) defende que este deve procurar manter o foco nos objetivos de trabalho do grupo, mas sem posicionar-se abertamente sobre as questões levantadas pelos participantes e sem inquirir ou fazer intervenções diretas. Macnaghten & Myers (2007) são mais flexíveis a esse respeito, e sugerem que o grau de intervenção do moderador pode ser maior ou menor, de acordo com os propósitos do estudo e com suas características pessoais.

Na pesquisa aqui relatada, procurei ter uma postura mais ativa no que tange às intervenções, não oferecendo respostas ou fechando questões, mas no sentido de provocar questionamentos e reflexões dos participantes sobre suas próprias falas, o que possibilitou uma maior variabilidade das respostas e um aprofundamento das questões. Esse procedimento recebe o nome de entrevista confrontativa.¹¹⁰

Segundo Potter e Hepburn (2005), a entrevista deve ser compreendida como um objeto interacional, sendo as informações e interpretações fornecidas pelos participantes neste contexto muito mais variáveis e inconsistentes do que tem sido comumente reconhecido (Potter & Mulkay, 1985). Esses autores recomendam que as contradições ou inconsistências sejam gentilmente confrontadas com a evidência contrária, possibilitando que o sujeito forneça explicações mais abrangentes, ainda que não necessariamente mais coerentes, sobre sua ação social:

¹¹⁰ A descoberta dessa técnica deu-se pela leitura da dissertação de Fábio de Oliveira (1997). Posteriormente, escrevi ao professor Jonathan Potter (Loughborough University/Londres), que me enviou por email os dois textos aqui citados.

Apparent inconsistencies in a participant's responses are to be identified and then explained away, if possible, by means of further interaction between investigator and respondent, and by means of further interpretative work by both parties. (Potter & Mulvey, 1985, p. 250).

Um exemplo de confrontação coletiva¹¹¹ que operei no grupo deu-se no 8º encontro, que tinha como tema a Avaliação de Desempenho de funcionários, mas, gradualmente foi se deslocando para a discussão de mecanismos que evitassem o absenteísmo¹¹² dos funcionários. Fui notando uma visão muito punitiva e de muita desconfiança para com os trabalhadores que necessitam se ausentar do trabalho, tendo alguns participantes usado as expressões “*corpo mole*” e “*falta de vontade de trabalhar*”, e sugerido o corte de benefícios (como a cesta básica ou prêmios em dinheiro) para esses casos. Procurei então apontar com cuidado esta postura de suspeita para com os trabalhadores, tentando evidenciar o outro lado, o do trabalhador, me valendo para isto de exemplos que havia recolhido nos grupos de sala de espera do CEREST. A partir dessas colocações, duas participantes puderam rever suas opiniões e impressões a esse respeito, ficando evidente sua perplexidade sobre a existência de motivos reais para as faltas, já que sua visão anterior sobre esta situação dava-se fundamentalmente pelo ângulo da organização.

Macnaghten & Myers (2007) lembram que o pesquisador deve ter claro o que ele está procurando junto ao grupo, sendo isto vital para o planejamento das atividades e também para manter o foco das discussões. No caso que apresento, os encontros com o grupo se deram a partir da tensão constante entre meus objetivos de pesquisa e os objetivos dos participantes. Lidar com essas expectativas permeou todo o processo, e, muitas vezes, causou-me angústia. Em um determinado momento, cheguei a me questionar se eu havia errado em propor ao grupo a discussão de sua atuação profissional e ter dado abertura para tratar dos temas gerais que lhes interessassem. Instalou-se então a dúvida: será que eu deveria ter restringido a discussão apenas à temática de saúde do trabalhador desde o início? E se ao final dos encontros eu não tivesse material suficiente para realizar minhas análises? Será que eu havia “queimado” meu campo?

Contudo, a continuidade do grupo para além dos 4 encontros previstos inicialmente e mesmo a abordagem de temas que a primeira vista pareciam não ter ligação

¹¹¹ Apresento essa situação a título de ilustração, embora tenham ocorrido diversos outros momentos de confrontações, inclusive sobre falas individuais dos membros, com desdobramentos muito interessantes em termos das produções que estes puderam formular a partir daí, o que ficará evidente na última seção deste capítulo.

¹¹² Faltas dos trabalhadores, ainda que justificadas, por exemplo, pela apresentação de atestado médico.

com o tema da pesquisa¹¹³ puderam ativar discussões enriquecedoras e revelar nuances da atuação que não teriam aparecido de outro modo, além de possibilitar que eu realizasse questionamentos que não havia feito antes.¹¹⁴

Do mesmo modo, o grupo possibilitou que seus membros pudessem rever seus posicionamentos, conceitos e ideias prévios, tanto a partir das colocações dos outros participantes, quanto das questões e confrontações que fui inserindo. Houve diversas situações em que isto pode ser percebido, mas uma me marcou especialmente: no segundo encontro apontei que as intervenções em saúde do trabalhador não haviam sido mencionadas por eles como pertencentes ao escopo de atuação do psicólogo, e conversamos um pouco a este respeito. No fim da noite, quando discutíamos o planejamento do próximo encontro, uma das psicólogas disse que havia ficado sensibilizada com esta questão e pediu para que este tema voltasse a ser abordado no encontro seguinte.

Gatti (2005) nota a necessidade de flexibilidade do moderador, que deve ser atento e empático para lidar com as situações que surgem na realização dos grupos, e Macnaghten & Myers (2007) chamam a atenção para a importância de este viabilizar a participação de todos os membros. Desse modo, houve situações em que o planejamento inicial das atividades não pode ser seguido. Em um dos encontros, compareceram 4 membros novos e optei então por pedir que se apresentassem e expusessem suas expectativas em relação ao grupo; solicitei depois que os demais membros compartilhassem o que havia sido abordado nos encontros anteriores, de forma a facilitar a inserção daqueles na dinâmica grupal. Como resultado, a discussão acabou se estabelecendo a partir das questões que surgiram neste processo, ficando o roteiro inicialmente previsto para o encontro seguinte. Com relação à participação igualitária, em certos momentos, a discussão se acalorava mais, em virtude do interesse dos membros no assunto em pauta, o que levava alguns, naturalmente mais falantes, a tomarem a palavra, mesmo que outros colegas já houvessem manifestado a intenção de falar. Nessas situações, tive que intervir, criando um sistema de “inscrições” para respeitar a necessidade de exposição de todos. Houve outras situações em que tive que “cortar” participantes que monopolizavam a palavra, e também questionar diretamente a opinião de outros que tendiam a se manter em silêncio.

¹¹³ Os membros propuseram temas como: entrevista de desligamento, plano de cargos e salários, retenção de funcionários, etc.

¹¹⁴ Um exemplo: depois de realizar o quarto encontro com o grupo, no qual tratamos mais diretamente das questões de saúde e trabalho, dirigindo de volta para casa, me dei de conta que não havia explorado com os participantes as possibilidades efetivas que estes vislumbravam para sua atuação nas questões do contexto e da organização do trabalho, que podem levar ao adoecimento. A chance para voltar a este ponto acabou se dando novamente no 9º encontro do grupo, quando pude explorar essa questão.

Um último ponto destacado na literatura sobre a técnica do grupo focal diz respeito à gravação e transcrição dos encontros. Optei por fazer a gravação do áudio e obtive o consentimento do grupo para tal.¹¹⁵ A gravação mostrou-se fundamental, devido à quantidade de informações e riqueza de detalhes de cada fala, e possibilitou maior fidelidade àquilo que havia sido expresso pelos participantes. Também auxiliou para que eu pudesse ter uma postura mais tranquila no grupo, posto que eu não estava preocupada em anotar tudo o que estava sendo dito.¹¹⁶

Ao ouvir posteriormente as gravações, muita coisa ganhou novo sentido ou pode receber outra interpretação, diferente daquela que me ocorreu no momento da verbalização. Houve inclusive situações em que eu não me lembrava de ter ouvido certa colocação de algum participante, talvez por estar com o pensamento momentaneamente voltado para a próxima questão ou tentando manter em mente algum ponto anterior que eu gostaria de retomar.

Além da gravação, registrei por escrito minhas impressões gerais e reflexões, ao final de cada encontro, tal qual sugere Rockwell (2011): “El uso de la grabación pude complementar las notas, pero no sustituye el registro propio.” Essas reflexões se constituíram como uma primeira interpretação do material e mostraram-se frutíferas para pensar sobre o mesmo. Pelo mesmo motivo, optei por fazer pessoalmente a transcrição das gravações, o que se mostrou profícuo para a análise e para o estabelecimento de conexões entre informações oriundas de encontros diferentes.¹¹⁷

Por estar ciente de quais informações ou discussões estavam vinculadas ao objetivo da pesquisa, optei por transcrever literalmente apenas as passagens que se ligassem a ele. As demais, que incidiam sobre outros assuntos ou que fugiam ao escopo do trabalho, foram mencionadas resumidamente, de forma a manter a sequência do relato. Para Macnaghten & Myers (2007), esse é um procedimento viável, pois transcrever mais detalhes do que o pesquisador necessita significa apenas adicionar porções decimais desnecessárias e inúteis para a pesquisa. (→ 155)

¹¹⁵ Os grupos de sala de espera e de escuta e acolhimento com trabalhadores não foram gravados, pois considerei que naqueles contextos a gravação, ao invés de contribuir para o enriquecimento das informações, poderia ter o efeito contrário e gerar desconfiança ou temor dos participantes em expor suas histórias pessoais e opiniões sobre os empregadores.

¹¹⁶ Macnaghten & Mayers (2007) apontam o benefício de se ter um assistente de pesquisa, que faça anotações durante os encontros e que possa depois cotejar suas impressões com as do moderador. Eu havia combinado com uma colega docente sua participação como assistente nos grupos, mas isto não foi possível, porque ela não tinha disponibilidade para os dias da semana acordados com os participantes.

¹¹⁷ Foram gravados o primeiro encontro do grupo de sábado e os quatro primeiros encontros do grupo de terça. Mesmo não tendo gravado os demais, continuei a fazer o relato posterior e o registro das minhas reflexões pessoais sobre cada encontro, o que também trouxe contribuições importantes para minhas questões de pesquisa.

5.3. Psicólogos organizacionais e seu fazer profissional: práticas, vivências e dilemas

Os grupos com psicólogos, decididamente, foi um dos terrenos mais ricos da minha pesquisa, e, ao me deparar com as 120 páginas do diário de campo (transcrições, relatos e reflexões) oriundas apenas dos encontros com esses grupos, minha primeira reação foi: o que fazer com tudo isto? A partir das leituras e releituras do material, e estando já munida de um olhar possibilitado pelos terrenos anteriores, fui descortinando algumas categorias analíticas, referentes à inserção nessa área de atuação, aspectos da formação, papel e atividades do psicólogo organizacional, dilemas do fazer profissional, conflitos de valores, insatisfações e aspectos positivos do trabalho. Outra dúvida se colocou então: deveria abordar tudo isto ou me ater apenas às questões de saúde no trabalho? Concluí que estas se inscrevem dentro de uma moldura mais ampla, referente ao contexto geral em que as concepções, práticas e vivências do psicólogo organizacional têm lugar, de forma que seria importante apresentar o conjunto das categorias que se manifestaram no grupo, para compor uma perspectiva ampliada sobre seu fazer profissional.

Por fim, outra escolha que empreendi foi a de fornecer o máximo de exemplos possíveis para cada situação focalizada, reproduzindo as falas dos participantes, mesmo que abrangessem um mesmo ponto de vista, com o intuito de “deixar o campo falar”. Espero assim ilustrar mais fielmente a riqueza das opiniões e experiências que se materializaram no espaço do grupo.

5.3.1. Inserção e formação na área organizacional

Dos 12 psicólogos que participaram dos grupos, quatro afirmaram ter um interesse em atuar na área organizacional já no início da graduação, opção que causava estranhamento por parte dos demais colegas, cuja procura inicial pelo curso de Psicologia havia se dado a partir de uma perspectiva de atuação clínica, como vemos nos seguintes fragmentos:

Eu entrei na faculdade muito focada, mas eu me sentia um patinho feio, porque quando eu falava isso os meus amigos me falavam: você é louca! Eu era praticamente a única da sala [que queria esta área]. – Caroline¹¹⁸

Lembra da história do patinho feio, do psicólogo organizacional dentro dos cursos de psicologia? Eu me senti assim quando entrei e hoje eu não sei se isso tá diferente não. – Márcia

¹¹⁸ Nomes também fictícios.

Aí, quando escolhe o trabalho, a empresa, aí você já fica meio sem lugar dentro da própria faculdade. – Fabiana

Para os demais, a atuação em empresa deu-se após a realização de estágio na área organizacional. Luana havia participado por três anos de projetos e estágios em Psicologia Escolar, mas fez o estágio em organização no último ano da universidade e acabou recebendo depois uma proposta de atuação nessa área. Humberto havia, na mesma época, sido aprovado como bolsista em um projeto de pesquisa e selecionado para estagiar em uma empresa de grande porte; ficou com a segunda opção e foi contratado ao término do estágio. Helena, Lucas, Nádia e Layla também se aproximaram dessa área a partir dos estágios, buscando depois colocações profissionais nesse segmento.

Eu não tinha nem noção do que era psicólogo organizacional quando entrei na faculdade [risos] mas as coisas vão acontecendo à medida em que a gente vai cursando mesmo(...) e eu sempre fui muito concreta, sempre fui muito lógica, então quando você entra na empresa e tem procedimentos, tem planilhas, tem teste, então eu disse: que bom né, segue uma lógica, né? Então eu fui conhecendo e gostei muito. - Layla

No momento em que participaram do grupo, todos estavam trabalhando: duas pessoas atuavam como docentes de Psicologia Organizacional e as outras dez estavam vinculadas a empresas. Dentre estas últimas, apenas Luana não possuía vínculo através da CLT, prestando serviços como autônoma, por empresa própria. Questionada sobre isto, já que trabalhava para uma organização específica (ainda que fizesse consultorias para outras empresas, como outros também relataram fazer), responde:

É confortável a parte de liberdade de horários, trabalho meio período, um dia eu vou de manhã, um dia eu vou à tarde, eu é quem faço os meus horários. Mas é ruim a parte de você pensar que você não tem férias, não tem 13º, não tem previdência social, então é o momento de eu decidir se realmente é confortável pra mim, porque o valor que a gente combinou como consultoria é bem maior do que se eu fosse contratada, pelo número de horas. Então eu tenho os prós e os contras da avaliação (...) mas sei que vai pesar pra mim daqui a uns cinco anos, quando eu sair de lá e não tiver acerto, não tiver nada pra receber, mas hoje eu tô tomando esta decisão de arcar, mas isto é temporário. – Luana

A questão financeira aparece assim como um dos aspectos que sustenta essa escolha por um vínculo sem os amparos legais, e também pode explicar o que leva alguns estudantes à atuação em empresas, posto que a maioria dos estágios nessa área são remunerados.¹¹⁹ Como já destacado anteriormente, esta é uma das áreas com a remuneração mais atraente para os recém-formados.

As atividades que esses psicólogos desempenham no trabalho atual podem ser conferidas na tabela 5.

¹¹⁹ Ao menos na realidade de Uberlândia, e para os estudantes de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia.

Tabela 5: Atividades que desempenham no trabalho atual

Temática Abordada	Quantidade de trabalhos
Recrutamento e Seleção	3
Todas as atividades da área de RH*	3
Treinamento e Desenvolvimento	2
Docência	2
Gerência	1
Departamento Pessoal	1
Subtotal	12

Sobre a formação para atuar na área, as falas convergiram no sentido de que esta se dá essencialmente pela prática, inicialmente com os estágios, e depois com a própria atuação profissional. Boltanski (1984) reflete sobre esse processo, ilustrando através de um estudo de caso como um profissional aprende seu ofício através da própria experiência de exercê-lo, processo em que também interioriza os valores que perpassam o mundo empresarial e adquire os modelos de comportamento aceitáveis nesse contexto.

Assim, Gelson conta que hoje, como Gerente, procura formar os estagiários de psicologia para que eles se insiram na cultura do meio corporativo e desenvolvam um modo diferente de pensar a psicologia, como atividade estratégica e voltada ao sucesso dos indivíduos dentro da empresa. Afirma que espera que isto tenha um “efeito multiplicador”, no sentido de contribuir para dar uma maior visibilidade a este profissional no interior das empresas.

Um caso interessante que ilustra a formação através da prática é o de Humberto, que teve seu estágio na área voltado apenas para treinamento de funcionários, sendo depois contratado pela empresa para exercer a mesma atividade. Mais tarde, ao ser desligado em um corte de funcionários, viu-se em dificuldades para conseguir outro trabalho, pois não dominava os demais processos de RH:

Para o psicólogo, a gente sabe, né, o carro chefe é a seleção.... – Humberto

Humberto relatou que decidiu então trabalhar gratuitamente em uma empresa de terceirização de processos seletivos, para adquirir experiência com esse tipo de atividade. Depois de algum tempo, recebeu uma proposta para trabalhar em outra empresa do mesmo

* Seleção, treinamento, avaliação de desempenho, controle de banco de horas, controle de atestados, etc.

ramo, a qual aceitou, mesmo com um salário que era a metade do que recebia no seu primeiro emprego. Resignou-se assim:

Então eu pensei: mas é a realidade, então vamos, vamos em frente. – Humberto

Sobre a formação teórica, os participantes do grupo foram unânimes em afirmar que o curso de graduação não oferece uma bagagem satisfatória nesse sentido, apontaram que os conteúdos organizacionais abordados no curso de Psicologia são muito básicos e não preparam para a realidade que irão encontrar dentro da organização:

Falta pensar o corporativo. E aí, a gente acaba perdendo lugar para os administradores. - Fabiana

*Aquilo que a gente aprende ali na faculdade, nossa senhora, não tem nada a ver. Quanto tempo eu fiquei ali aprendendo a aplicar um testezinho projetivo e não aprendi a aplicar um palográfico.*¹²⁰
A gente cai de pára-quedas mesmo, dentro da empresa. – Layla

Falta entender a organização um pouco em si (...), muita gente vai pro primeiro emprego depois que saiu da faculdade e aí não tem noção nenhuma da organização, quais são os objetivos, como funciona uma organização. – Nádia

Alguns afirmam que o problema do embasamento teórico continua, mesmo depois de formados:

A gente vai ficando assim prático, prático, prático... Eu tenho muita prática, mas a teoria tá fazendo muita falta. – Márcia

Eu sinto muita falta de estudar, de ler coisas relevantes, porque ok, a gente não teve na graduação, mas onde então a gente vai buscar? Onde eu tenho acesso a esta literatura? – Fabiana

As saídas apontadas para lidar com esta lacuna passam por cursos de especialização em Gestão de Pessoas e formações complementares, como em Coaching.¹²¹ Esta última é referida por vários participantes, sendo que cada um fez um curso de Coaching diferente. Humberto afirma ter se decepcionado com o curso, pois tinha um caráter mais filosófico, enquanto ele desejava obter ferramentas para aplicação. Helena e Luana ressaltam o alto investimento financeiro nesse tipo de formação, cujo retorno não corresponde necessariamente ao investido.

¹²⁰ Teste que se propõe a avaliar a personalidade a partir do comportamento expressivo dos sujeitos, oferecendo resultados semelhantes ao Psicodiagnóstico Miocinético (PMK), mas com uma aplicação e correção bem mais simples do que este.

¹²¹ Processo em voga na atualidade, semelhante ao de um atendimento terapêutico, que propõe identificar os objetivos e metas do sujeito e promover ações e mudanças em seu comportamento para o cumprimento dos objetivos. Não é preciso ser psicólogo para fazer uma formação em coaching e começar a realizar esse tipo de atendimento.

Gelson comenta sobre livros que fazem parte de um tipo de literatura corrente na área organizacional¹²² e que, embora não possuam uma base científica aprofundada, a seu ver ajudam o psicólogo a traduzir seu conhecimento para uma linguagem que o empresário compreende.

Gaulejac (2007) reflete sobre o fato de que há um mundo da gestão, ensinado nas escolas especializadas, mas também através de uma linguagem própria ao meio organizacional, cuja literatura referida cumpre importante papel no sentido de moldar e transmitir. Essa literatura auxilia no desenvolvimento de uma cultura da gestão, em um processo que retroalimenta a si próprio, criando um mundo à parte, desvinculado dos mundos vividos de fato pelos sujeitos em suas experiências, inclusive profissionais. Para Boltanski (1984), a distribuição social de instrumentos linguísticos, revela uma conjuntura simbólica que os membros daquele grupo devem dominar e constitui um patrimônio comum de estereótipos, que é ao mesmo tempo fonte de conhecimento e de legitimação. Seguindo este raciocínio, que se apóia também nas proposições de Bourdieu (2004), os novatos no campo devem apropriar-se de tal linguagem e de tais instrumentos, como um tipo de capital que irá garantir sua posição e seu reconhecimento no campo de atuação.¹²³

O papel de reprodução da cultura do campo da gestão também é efetivado pelos inúmeros congressos que se realizam anualmente, dedicados aos profissionais de Recursos Humanos. Esses congressos são referidos espontaneamente pelos participantes do grupo, ao discutirem a questão da formação para atuarem na área organizacional. Fabiana aponta que tais congressos se constituem como uma oportunidade de atualização profissional e acredita que oferecem a possibilidade de uma mescla entre a teoria e prática.

Caroline conta que participou duas vezes da feira da *Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH)*¹²⁴ visitando stands e assistindo às palestras gratuitas, nas quais eram relatados “*cases de sucesso*” de grandes empresas. No entanto, reconhece que tudo o

¹²² Alguns exemplos: *Inteligência Emocional* (David Goleman), *O monge e o executivo* (James Hunter), *Quem mexeu no meu queijo* (Spencer Johnson), *Outliers* (Malcolm Gladwell).

¹²³ Gaulejac (2007) aponta que o progressivo domínio do vocabulário econômico faz com que se instaure um tipo de linguagem da empresa que se sobrepõe às demais modalidades de comunicação e faz com que temas importantes para o coletivo sejam tratados exclusivamente a partir desta linguagem. A título de exemplo, algumas expressões usadas pelos membros dos grupos traziam esta conotação: *budget*, *stock options*, *outsourcing*, *business*, *HOY*, etc. Augé (2010) ressalta que, mais significativo do que este vocabulário ser em inglês, ou seja, do que o triunfo de uma língua sobre as demais, é o fato de todas as línguas serem invadidas e contaminadas por um vocabulário de recepção universal, neste caso o econômico e de gestão, que passa então a fornecer a lógica que regula e rege o mundo atual.

¹²⁴ Essa feira acontece dentro do Congresso Nacional de Recursos Humanos (CONARH), que é o maior evento da América Latina voltado para a temática de gestão de pessoas.

que ouviu ali não tinha conexão com sua realidade de trabalho, uma vez que trabalhava em uma empresa familiar, onde suas sugestões raramente eram aceitas:

Eu achei tudo muito lindo. Na teoria. Mas era tudo muito fora da minha realidade. Eu não consegui absorver praticamente nada que eu pudesse trazer prá minha realidade. – Caroline

Meu coordenador é cheio de ministrar palestras nestes grandes eventos, que pagam prá ele. Ai ele vai e ministra palestras sobre o que eu faço (...) aí eu acho bonito sabe, o que é que ele fala e tal [tom irônico], mas aí na hora em que vai ver na prática, colocando em prática, eu vou perguntar um negócio prático prá ele, ele fala assim: ah? (...) Então nestes fóruns, muitas vezes os palestrantes, os executivos, vão apresentar ideias, mas não como operacionalizá-las. – Layla

Vê-se então que a função formativa desse tipo de evento não se dá no sentido da prática em si, e nem mesmo do respaldo teórico para esta, mas de formação de um tipo de mentalidade, de cultura e de linguagem de gestão. Os participantes desses eventos são então munidos de informações e inseridos nesse universo, o que os habilita como membros do campo e lhes confere em certa medida uma parcela do capital simbólico aceito no mesmo. Esse capital simbólico é fundado sobre atos de conhecimento, mas também de reconhecimento, como propõe Bourdieu (2004).

5.3.2. O papel do psicólogo nas organizações

Uma questão que apareceu de forma espontânea, em diferentes encontros e colocada por diferentes membros, refere-se ao papel do psicólogo organizacional, seja trazendo reflexões sobre o objetivo do seu fazer profissional, ou aliada a conflitos e dilemas vivenciados a esse respeito. O discurso predominante é de que seu trabalho deve aliar as necessidades da empresa e das pessoas:

A gente sempre ouviu, né, mediar os interesses da chefia, da administração e os interesses dos colaboradores. É lindo. Mas, é muito difícil. Eu vejo muito a importância do psicólogo nas empresas como um promotor de justiça, de igualdade, né, prá colocar condições iguais prá todos. É um mediador de conflitos, buscando igualar oportunidades, tentar negociar interesses, e atuar ali como um elo, que vai facilitar esse relacionamento, esse crescimento, tanto da empresa quanto do funcionário, a satisfação de ambos os lados. Tem que considerar o que fazer para que esse negócio evolua, de que forma capacitar pessoas, trazer desenvolvimento, investir no desenvolvimento destas pessoas para que elas contribuam com o negócio da empresa, e também o que a empresa possa fazer para incentivar e para contribuir com este compromisso do funcionário. – Helena

Da mesma forma, Humberto refere-se a essa mediação, porque foi contratado para atender às necessidades da empresa, mas acredita que deve fazer isto atendendo também às necessidades das pessoas, e contribuindo para que elas cresçam e se desenvolvam. No entanto, reconhece que o crescimento profissional, em termos de carreira e salário, nem

sempre se dá no ritmo que os funcionários gostariam, então cabe ao psicólogo trabalhar esta aceitação por parte dos mesmos:

Então, por vezes, a gente se vê naquele meio, né, como um mediador, quer dizer, não é porque aquela pessoa quer que a empresa pode oferecer. – Humberto

Nessa visão, o papel que aparece como esperado do psicólogo nas organizações é de conciliação, mediação, de interesses entre os funcionários e os empregadores. Entretanto, o que de fato a empresa espera é que este profissional realize um tipo de amortecimento dos conflitos, auxiliando na ocultação dos mesmos.

Embora a colocação, por parte dos psicólogos, de que eles devem **gerir interesses diversos**, possa insinuar que eles possuam uma visão clara sobre as posições assimétricas e os objetivos antagônicos que existem em seu espaço de trabalho, isto não ocorre necessariamente. Assim, o que os psicólogos tendem a focalizar não é a diferença entre as posições e interesses da empresa e dos trabalhadores, mas uma pretensa harmonia entre ambas. Gallino (2012) aponta que esse discurso de que proprietários, dirigentes e trabalhadores possuem como interesse comum o bom funcionamento da empresa tem uma origem grosseiramente ideológica, cuja função é justamente ocultar as diferenças existentes.

Gaulejac (2007) lembra que, desde Taylor, já se colocava esta fórmula de cooperação entre o capital e o trabalho, amparada no princípio de atendimento às necessidades dos trabalhadores como ponto primordial para o atendimento das necessidades da empresa. O que se buscava, ao invés de analisar a realidade do indivíduo na organização, seria a melhor forma de realizar sua adaptação a esta, função condizente com uma abordagem funcionalista¹²⁵ para o papel do psicólogo.

Essa perspectiva subjaz as colocações que pretendem destacar um olhar humanista¹²⁶ sobre o papel do psicólogo, no sentido de valorizar as pessoas dentro das organizações:

Eu acrescentaria também o papel de desenvolver uma nova visão de liderança da empresa, desenvolver e despertar nas lideranças a vontade de liderar, a vontade de lidar com pessoas, que eu acho que é da essência da psicologia, levar um pouco dessa essência da psicologia, do cuidado com o outro, do respeito, de valores, acho que tem que ser resgatado dentro da empresa. O que eu vejo assim, que é papel fundamental é isto, mostrar a importância dos valores e das pessoas dentro da empresa, tanto quanto dos resultados. – Luana

¹²⁵ O funcionalismo pode ser descrito como uma perspectiva teórica que explica os fenômenos sociais a partir das funções que os sujeitos executam para a manutenção da ordem social (Álvaro & Garrido, 2006). Por não questionar as relações de poder que subjazem a este processo, reduzem a análise das condutas humanas à descoberta de mecanismos de adaptação e colocam-se a serviço do sistema vigente. (Gaulejac, 2007).

¹²⁶ Circunscrito nos contornos da Escola de Relações Humanas.

De acordo com Gaulejac , a partir do momento em que se opera esta dimensão ideológica, as contradições sociais deixam de existir e os problemas da empresa podem ser resolvidos puramente no registro da subjetividade, sob uma aparente capa de neutralidade e pragmatismo. Assim, o papel do psicólogo pode ser assumido sem pudores dentro de uma perspectiva adaptativa, que se pretende benéfica para todos, embora comporte um viés claramente pró-empresarial, como evidenciado por alguns participantes:

Então nosso papel é muito mais do que mediador e suporte às pessoas, é ouvir estas questões do negócio, ouvir as pessoas, e você tentar dar um equilíbrio a isso. E muitas vezes dar equilíbrio não é ser justo ou injusto, é dar um equilíbrio. E aí eu não sei se isto é justo ou injusto, não! É dar equilíbrio! Ah, vai ter situações que os caras que tão plantando cana no canavial e etc., tá numa situação precária, horrível. O mínimo que eu vou tentar é falar: olha, situações higiênicas básicas eu vou ter que implementar. Eu acho aquilo um absurdo, mas eu tô tentando dar um mínimo de equilíbrio prá aquele negócio funcionar. É o papel do psicólogo. (...) Falar do papel do psicólogo, é quando eu consigo fazer esse equilíbrio interno, quando eu consigo fazer com que as pessoas estejam percebendo o ambiente dentro das suas expectativas, elas vão produzir mais, produzindo mais elas vão trazer maior lucratividade para o negócio, e o psicólogo tem ferramentas prá ajudar nisso. – Gelson

Você deve estar em uma empresa com a clareza de que você trabalha para aquela empresa e, ao mesmo tempo, seu papel é reduzir custos para aquele lugar, da maneira mais inteligente possível, usando aqueles recursos humanos que estão ali, sabe? Então é você pensar de uma maneira... na melhor maneira de usar os recursos, de usar as pessoas, como treiná-las, onde alocá-las, identificar o que tá acontecendo de errado em determinada área, e pensar em soluções eficazes e rápidas prá mudar, ao mesmo tempo trabalhando em prol da organização. Então há uma ingenuidade quando a gente sai da faculdade, no sentido de que 'ah, o psicólogo é aquele bonzinho', que a função do RH é fazer as pessoas felizes ou escutar os problemas. A maioria dos problemas que acabam caindo para o RH são de pessoas que deveriam estar na terapia, não sou eu que vou resolver. – Fabiana

Em outros momentos, aparece o dilema que toma lugar justamente pela constatação pelos psicólogos de que seu trabalho atende essencialmente aos interesses da empresa, a qual faz um uso claro de suas intervenções sobre as pessoas, gerando conflitos internos:

Eu vejo assim, um catalizador [o psicólogo organizacional] para o bem-estar do funcionário na empresa. Só que isso eu saí da faculdade com essa convicção. Quando você chega no mercado de trabalho, você vê...Será que eu faço isso mesmo? Eu quero as pessoas motivadas, mas só que ele [o empregador] quer o dinheiro através dessa motivação, o que vai gerar de lucro prá ele. Aí a gente começa a ficar assim: nossa, será que o que eu quero é fazer as pessoas renderem mais e no final eu tenho que ver o lucro que a empresa vai ter? Sabe quando fica assim um choque na minha cabeça, sabe, eu tô trabalhando as pessoas, prá elas produzirem mais... Elas tem que estar feliz, porque senão eu não fico satisfeita, mas se elas não produzirem, quem não vai ficar satisfeito comigo é o chefe maior da empresa. Aí isso não me satisfaz, sabe? Então assim, nossa, tem hora em que a gente fala: não quero isso mais, não quero trabalhar com gestão de pessoas da empresa, quero fazer outra coisa. Aí depois você fala: não, vou tentar mais uma vez, sabe? Então eu vejo assim, o nosso papel é fazer esse bem-estar, mas, nossa, não é coisa fácil, né, porque quem manda lá é o cara. [Pesquisadora: E como você faz para resolver esse conflito interno?] Ai, eu não resolvo! Eu não consigo resolver não... É dia após dia, é sofrimento, é um sofrer de cá, aí sofre de novo, aí sofre de novo... – Márcia

Hoje eu acho também que a gente tem esse conflito: o que é que eu faço aqui? O meu papel é um olhar humano, é acolher, é um olhar subjetivo, ou é colocar isso em cima dos números e resultados e ser realmente o RH estratégico voltado para os negócios que é o que esperam de mim? Então eu me vejo ainda muito assim, um pouco perdido nesse sentido. – Humberto

Como apontado em estudo anterior (Pereira, 2005), a constatação do uso que se faz do seu trabalho e o conflito instaurado entre seus valores pessoais e aqueles implementados pela organização, gera angústias e pode ensejar o sofrimento psíquico destes psicólogos. Um exemplo neste sentido é trazido por Luana, que relata uma situação que descreve como traumática: conta que ao iniciar uma consultoria com um novo cliente, ficou muito chocada, quando percebeu que este pensava apenas na questão financeira, pouco se importando com suas funcionárias. Uma destas, que possuía um desempenho de vendas três vezes maior que as demais, tinha diminuído seu faturamento depois de ter engravidado. Luana tentou argumentar com o empregador sobre a necessidade de adaptação do ambiente de trabalho, posto que essa funcionária precisava subir e descer escadas o dia todo, mas ele não lhe deu ouvidos e retrucou: “Não, ela tá podre, na verdade tá podre sim, depois que engravidou ficou essa monca aí, o rendimento dela caiu.” Luana foi notando também a forma grosseira e pejorativa com que ele e sua esposa tratavam as trabalhadoras, e acabou ficando insuportável para ela continuar com a consultoria, tendo inclusive decidido devolver o cheque, mesmo que houvesse realizado o trabalho combinado. No entanto, a reação do cliente foi falar mal dela na cidade, dizendo que ela queria apenas que eles gastassem dinheiro e que havia colocado as empregadas contra os patrões. Desabafa:

Até eu elaborar, re-significar, que o problema não era meu, o problema era dele, que eu tinha realizado tudo o que me propus a fazer, foram alguns meses. – Luana

Os conflitos de valores aparecem também em outras falas, ilustrando o que Gaulejac (2007) define como um sistema perverso que coloca os indivíduos em tensão consigo mesmos a todo instante, e os confronta com o caráter utilitarista e de instrumentalização do ser humano que se espera deles:

Fui chamada para fazer uma consultoria, para dar um treinamento para os funcionários de uma empresa, mas vi que ali haviam outras necessidades importantes de serem trabalhadas e sugeri um trabalho de seis meses, com minha presença constante e a implementação de um plano de cargos e salários, mas o cliente questionou se eu não tinha nada mais rápido para animar os funcionários, que estavam meio caídos. Eu tenho cara de palhaça gente? Vou lá, faço um circo, e aí: vamos ser felizes e tal? – Helena

A gente tem um diretor específico, que esse diretor falou prá gente, prá área de recursos humanos: eu quero que esse treinamento seja próximo ao sub-humano, eu quero que essas pessoas saiam desse processo de treinamento assim, achando que foi muito difícil, porque aí quando ela chegar na operação, no posto de trabalho, ela tenha a visão de que ali é o paraíso, extasiada, comparando com o treinamento. Então vocês devem por mais pressão no treinamento, essa foi a situação. E aí gerou um choque prá mim. Olha isso eu não faço, isso eu não faço. E as outras

peças da área de recursos humanos também começaram a se posicionar: isso a gente não vai fazer, o nosso treinamento não faz isso, o nosso treinamento tem um olhar humano, de desenvolvimento, não é um lugar onde a gente vai tratar as outras pessoas dessa forma. Então o próprio RH se posicionou. Mas, se o RH não tivesse se posicionado, se tivesse simplesmente acatado, teria seguido para o outro lado. – Humberto

Aí, a gente sofre, né? Eu tenho uma vaga que é na portaria de um container, tem um monte de poeira, que fica explodindo as coisas lá, pra retirar minério, e aí assim, o funcionário fica ali, debaixo de sol, debaixo de chuva, quando tá sol fica muito quente dentro do container, quando tá chuva vira barro, vira lama, aí ele fala: não tenho lugar pra esquentar minha comida, tenho que esquentar no negocim que eu ponho fogo mas se tá ventando o fogo não fica aceso, se eu ponho lá dentro e pega fogo no container a culpa é minha. Aí eu olho e penso: essa vaga ficou 4 meses aberta, acharam um que quis ficar lá... Agora abriu outra, no mesmo lugar, além de tudo ainda é pra trabalhar à noite, sozinho lá, 12 horas sozinho nesse lugar... Você tendo que “vender” essa vaga, meio que pensando: nossa, eu não faria isso nunca... E o cliente cobrando: você já fechou a vaga? – Nádia

A empresa está promovendo um treinamento de valores para os funcionários, para reforçar os valores-chaves da empresa, mas os funcionários começaram a questionar que o discurso promovido nos treinamentos é muito distante da realidade. Como é que a gente vai, né, trabalhar valores de humildade, de justiça, de integridade, “n” valores, onde os diretores, o CEO da empresa não praticam esses valores? Um desses valores é também a credibilidade, então fica assim, uma briga de valores seus, de estar ali, para vender aquela ideia. Eu estou ali para falar da importância daqueles valores serem praticados, eu tento mostrar a eles que são valores importantes de serem praticados naquele momento. Mas, quando eles questionam: ah, mas o fulano não faz isso, não tem estes valores...eu tento mostrar para ele a importância de começar a usar e tentar influenciar as outras pessoas a se comportarem daquela forma. É a saída que eu vejo. Embora eu ache que isso não vai ter resultado. – Humberto

Gaulejac (2007) propõe que uma das saídas encontradas pelo trabalhador para lidar com as injunções paradoxais colocadas pela gestão, evidentes no caso de propagação de um discurso que não corresponde à prática, é a utilização de mecanismos de defesa. Uma defesa comum no contexto organizacional é a racionalização, como uma tentativa de criar justificativas que tornem possível conviver com aquela situação, a qual não se pode modificar concretamente:

Tem muita psicóloga que tá vendo lá que tá tudo errado, que o pagamento é todo dia 5, combinado todo dia 5, mas cai dia 9, dia 10, todo mês, ela também recebe dia 10, tá ferindo os direitos trabalhistas, tá ferindo os compromissos dos funcionários, tem gente ali que ganha um salário mínimo pra comprar o mês de pão, não tem dinheiro nem pra ir trabalhar, do passe e ela [a psicóloga] não tem coragem de ir lá e falar nada, de tomar as dores dos funcionários, e ela passa a justificar pelos custos da empresa, que não tem dinheiro pra pagar naquele dia. – Luana

A racionalização possui assim a função de “neutralizar aquilo que é perturbador, aquilo que incomoda” (Gaulejac, 2007, p. 69), alinhando-se com o poder¹²⁷. Desse modo, o próprio funcionamento defensivo do trabalhador acaba sendo útil para a organização (Dejours, 1992), posto que o sujeito busca lidar com a situação apenas em nível subjetivo.

¹²⁷ Para este autor, “a racionalização está do lado do poder, ao passo que a razão está do lado do conhecimento.” (p. 69).

Outra saída defensiva apontada por Gaulejac (2007) é o investimento integral e sem críticas do agente na atividade que lhe é solicitada, evitando pensar sobre o “porquê” e focando apenas no “como” desenvolvê-la, o que evita a angústia, ao mesmo tempo em que se configura como um tipo de adesão à racionalidade instrumental. Nesse cenário, alguns psicólogos podem eximir-se de questionar os fundamentos éticos de sua atuação, agindo segundo o que definem como a “ética do cliente.” Ou então, simplesmente deixam de lado as considerações éticas envolvidas no seu trabalho, passando a por em prática ações que visam a salvaguardar seus interesses pessoais, como apontado por Gaulejac (2007). Vejamos dois exemplos:

Eu acho que meu desafio como psicólogo organizacional é que, mesmo com todo o ferramental que a gente tem, com os questionários, com as análises estatísticas, ainda é uma grande dificuldade trabalhar com o que a gente chama os intangíveis, é um desafio pra nós e sempre será. Mas, ao conseguir fazer esta tradução pra quem compra seu trabalho, que é geralmente o diretor de RH, o CEO, como é que faz pra, através das pessoas, trazer mais rentabilidade e melhorar a performance do negócio dele, então quando você consegue transformar isto em números, fica muito mais entendível para ele. Então tem várias situações que você tem que traduzir isso de uma maneira mais fina, de ajustar, então algumas coisas você não vai ter como seguir totalmente a literatura, você vai ter que dar uma forçada. Por exemplo, numa pesquisa em que aparece uma variável que não está de acordo com o diagnóstico, então você vai ter que excluir, ou vai ter que encontrar uma explicação, então tem várias situações que você vai ter que brincar com os números. [Pesquisadora: Mas isso chega ao conhecimento do cliente? Essa manipulação dos resultados?] O cliente não sabe. Vai saber o que apresento pra ele, um exame diagnóstico, eu tenho que convencer ele. Aí vem outra situação, o poder de convencimento do psicólogo pra poder falar que isto vai dar certo, e comprovar que no final vai trazer benefício pra ele. – Gelson

Porque, ao mesmo tempo também, você também é um funcionário da empresa, você também tem os seus interesses. – Humberto

Vemos no trecho acima uma preocupação em como “vender” seu trabalho, que é ainda mais forte no caso de psicólogos que prestam consultorias ou que têm sua remuneração atrelada aos contratos que consegue fechar, como no caso apresentado acima. Como denuncia Gaulejac (2007), entre a lógica do lucro e o respeito às pessoas, os pesos não são iguais, sendo a moral substituída pela ótica (e pela ética) do resultado.

Por outro lado, à recompensa financeira junta-se o reconhecimento positivo por parte da empresa, ancorado em um discurso da competência e do sucesso, que mobiliza os sujeitos a se submeterem às solicitações e aceitarem as regras implícitas:

Os dados que a gente apresenta têm que impactar na pesquisa de clima, têm que impactar na rotatividade da empresa, têm que impactar nas pessoas que foram promovidas, sabe assim, na performance delas, então a gente tem que aprender a mensurar o que a gente faz. Gente, mas eu acho que isto é em todas as áreas. Eles falam assim: botou o ovo, cacareja! – Layla

5.3.3. Fontes de insatisfação profissional

Dentre os aspectos geradores de insatisfação dos psicólogos com o trabalho, três se destacaram: a não implementação de suas sugestões profissionais, a remuneração e as condições de trabalho. Em relação ao primeiro ponto, a principal queixa refere-se ao fato de que as empresas baseiam suas decisões prioritariamente em critérios financeiros, deixam de realizar mudanças ou de acatar as proposições dos psicólogos, em virtude desses critérios:

O que acontece é que normalmente a gente chega em uma empresa onde há muitas expectativas dos donos, e isto é motivador, então a gente começa a trabalhar, propõe mudanças, tenta estabelecer diretrizes, conversar sobre questões que geralmente ficam escondidas, alguns frutos aparecem, mas chega em um ponto que decisões precisam ser tomadas pela empresa, e neste momento tudo se paralisa. – Helena

Quando eu entrei [na empresa atual] parece que eu era vista como um investimento, hoje eu mesma me vejo como uma despesa. É tipo assim: precisa ter uma sala de treinamento que seja adequada, equipada, tem o aumento salarial que foi combinado com o funcionário para depois dos três meses da experiência, mas já foram seis meses e nada, isso é desgastante, desde a compra de uniforme para os funcionários, mobiliário, tudo, é um exercício de convencimento com a diretoria, que fica de ver, mas não dá retorno, seu foco é só no faturamento, o resto deixam de lado. – Luana

Na nossa área, a gente fecha uma vaga, vê o tanto que aquela pessoa tá trazendo resultados para a empresa, mas [a direção] não vê que a gente fechou aquela vaga, que o RH tá trazendo aquela pessoa, entendeu? O RH não é visto como aquela área que dá lucro pra empresa. – Lucas

A insatisfação denuncia que a “única autonomia real de decisão está nas mãos da alta direção e que todas as outras pessoas fazem escolhas fictícias já que, de fato, estão submetidas às ordens da alta direção, sem poder opor-se.” (“Il manifesto”, 2001 p. 182).¹²⁸

Uma saída apontada pelos participantes foi no sentido de tentar falar a mesma língua que a empresa, ou seja, buscar comprovar o valor do seu trabalho com números e cifras.¹²⁹ No entanto, reconhecem que isto é difícil, pois há o aspecto subjetivo do seu trabalho:

Mas aí eu acho que vem da gente também, começar então a usar o nosso lado psicólogo pra ler: por que é que aquele cara não me escuta? Ah, porque ele é engenheiro, objetivo, pragmático. Então leva gráfico pra falar com ele! – Fabiana

Tem horas que a gente tem que buscar ferramentas da Administração, e trazer números e tal, mas com um cuidado pra não perder o que é a essência da Psicologia, porque senão, qual é o diferencial desse profissional [psicólogo] que tá ali dentro? A empresa vai dizer: ah, mas como é que você me prova? Não, não tem como eu te dar provas. Nós precisamos aproximar do que é

¹²⁸ Texto de autoria coletiva escrito por empregados, técnicos e dirigentes de empresas italianas, publicado pela primeira vez em 1969 e reproduzido em livro organizado por André Gorz (2001). A referência será apresentada entre aspas ao longo da tese, por referir-se ao título da revista onde foi publicado originalmente.

¹²⁹ Gaulejac (2007) aponta a existência de uma doença da medida no mundo corporativo, a qual invade os demais contextos da vida: a quantofrenia, que define como “uma patologia que consiste em querer traduzir sistematicamente os fenômenos sociais e humanos em linguagem matemática.” (p. 94).

humano, é a conversa, é o relacionamento, é um feedback, é um contato, isso eu provo? Eu dou números? – Helena

Como é que a psicóloga vai falar que aumentou o faturamento em sei lá quantos por cento? – Nádia

É uma dificuldade nossa, claro que é essencial nós estarmos lá, prá lembrar que existem pessoas por trás dos números, mas é uma dificuldade muito grande, principalmente a nível de diretoria. – Caroline

Estas colocações, que questionam o resultado financeiro esperado em termos da atuação profissional, não vão até o fulcro da questão, que não passa apenas pelo caráter intangível e subjetivo das questões que envolvem o humano, mas pela refutação desse modelo de produção e da lógica econômica que ele comporta. “Il manifesto” (2001) aponta que esse modelo é aceito pelos técnicos como um dado objetivo, não sendo possível para eles avaliar que seu mal-estar tem motivos estruturais.

Os participantes se queixaram ainda de por vezes precisarem acatar solicitações de quem sabe menos que eles, ou de ter que se submeter aos caprichos dos gestores, ou ainda de atuarem como meros executores do que a diretoria quer que seja realizado. Mas, em “Il manifesto” (2001), tais colocações, baseadas na insatisfação de ter sua ação orientada por critérios de julgamento diferentes do seu (critérios não técnicos), apenas travestem a questão real, que não é de competência, mas da utilização política que a empresa faz desses profissionais.

Essa utilização política também aparece nas queixas em sentido contrário, ou seja, de que há situações em que a empresa, ou os empregadores, querem delegar decisões para os psicólogos, as quais não são de sua responsabilidade, como por exemplo no caso de demissões de funcionários ou a escolha final sobre qual candidato contratar.

Já a insatisfação relacionada à remuneração aparece associada ao que eles acreditam ser sua dificuldade, enquanto categoria, de ser mais firme nesse sentido e de negociar melhores salários. Persiste também a ideia de que precisam “vender melhor seu peixe”, ou seja, que precisam aumentar o valor percebido da empresa em relação ao seu próprio trabalho:

Sabe, na hora em que a gente chega lá [empresa] e diz assim: vamos fazer o que sobre prá gente fazer, vamos aceitar o salário que a empresa quer, vamos assim fazer mil coisas em três horas, prá empresa então, está ok. Acho que a gente se impõe muito pouco. – Márcia

Nunca me senti a vontade para ir lá pedir um aumento, mesmo sabendo que tem gestores que ganham mais do que eu. Todo dia vem um aqui falar que precisa aumento. Eu vou fazer o mesmo? Você vai chegar lá e falar assim: ou, eu vim aqui brigar pelo salário da fulana e vou aproveitar e já ver o meu também? – Helena

Nós temos a nossa arma, digamos assim, é o olhar subjetivo, é um olhar diferenciado sobre o sujeito, e nós mesmos nos contentamos com uma remuneração subjetiva! Nossa remuneração é muito mais subjetiva do que objetivamente falando. – Lucas

Você tem que mostrar, olha eu tô estudando, eu aprendi tanto, já entreguei isso e isso e isso. Não adianta pedir aumento só dizendo: eu preciso de dinheiro. Tem que mostrar o que você faz! – Layla

No entanto, o ponto central que permeia essa questão é o fato de que o psicólogo é um funcionário como os demais, estando submetido, como os demais, às questões de mercado, inclusive no que tange à remuneração:

Na verdade a gente até às vezes compara com a classe [profissional], e fala: nossa, olha lá, tem a menina que se formou e tá ganhando R\$800,00! Então fica é com medo de pedir aumento e o chefe responder que não vai dar, que você pode ir procurar outra oportunidade, e que se você for mesmo não vai conseguir ganhar nem o que você ganha aqui. – Nádia

Como lembra Gaulejac (2007), nos tempos atuais, a remuneração não está mais ligada à qualidade e nem à quantidade de trabalho fornecido, sendo o valor do trabalho determinado por um conjunto de interesses, crenças e princípios que não encontram vinculação com a atividade concreta, já que quem comanda as relações de trabalho é a lógica financeira, e não mais a lógica de produção.

Do mesmo modo, as reivindicações coletivas são enfraquecidas, e as negociações individuais são encorajadas, o que contribui para uma perda ainda maior do poder de barganha dos trabalhadores, independente do posto que ocupem. No caso dos psicólogos, vemos que a própria noção de categoria profissional é comprometida, uma vez que no setor de RH, geralmente trabalham profissionais com formações bastante diversificadas, não havendo uma diferenciação do psicólogo enquanto tal:

Hoje nem registrados como psicólogos nós somos: eu sou analista, você é analista, você é analista...[apontando para os colegas no grupo]. – Lucas

Apontamos anteriormente como a palavra organização é usada para se referir a um ente supostamente neutro, que não existe: o que existe de modo concreto são empresas, lugares constituídos sob os princípios da gestão, com o objetivo de obter lucro, em função de seus produtos ou serviços, mas, fundamentalmente, através das pessoas. Vemos agora que o próprio psicólogo organizacional parece não existir também, posto que este cargo, enquanto tal, não existe, do mesmo modo que, na prática, não há funções dedicadas especialmente a esses profissionais.

Do mesmo modo que a remuneração e a posição no interior da empresa produzem insatisfação, mas são assumidos mesmo assim, o mesmo parece valer para as condições de

trabalho dos psicólogos, as quais, seja em função do alto volume de trabalho, ou do excesso de carga horária, ou do próprio conteúdo da atividade, são naturalizadas. Assumem então o cronograma definido pela empresa, por mais abusivo que seja, e focam sua atenção em fazer o que lhes foi solicitado. Uma das participantes queixa-se abertamente nesse sentido, demonstra sofrimento, enche os olhos de lágrima, pede sugestões aos outros membros sobre como lidar com a sobrecarga de atividades sob sua responsabilidade. Os demais participantes questionam se ela já conversou com a chefia, mas ela já o fez, sem sucesso. As sugestões então recaem em aspectos técnicos do trabalho que ela deve executar, como se a melhoria do processo resolvesse magicamente o problema da sobrecarga, da hierarquia e da organização do trabalho em si. Coloca-se aqui o que Gaulejac (2007) aponta como o paradoxo da autonomia versus dependência, pois, embora o discurso organizacional apregoe a autonomia do sujeito para tomar decisões sobre seu próprio trabalho, o que subjaz por traz desta é um engessamento muito grande do próprio sistema de trabalho. Ocorre então que o discurso da flexibilidade e da adaptabilidade é revelado em sua essência de mão única, valendo apenas no sentido do funcionário para com a empresa.

5.3.4. Fontes de satisfação profissional

Um movimento que notei no decorrer de todos os encontros foi que o grupo acabava se mobilizando em torno das questões que geravam insatisfação ou conflitos internos dos participantes em seu cotidiano de trabalho. Assim, busquei investigar também o outro lado, os aspectos considerados satisfatórios pelos membros em relação à sua atividade profissional e que, na visão destes, estariam relacionados à sua permanência nessa área de atuação. As respostas, em geral, direcionaram-se para o fato de serem reconhecidos e sentirem-se úteis ao perceberem os resultados de seu trabalho, seja no sentido de beneficiar a empresa, ou as pessoas envolvidas na situação:

Prá mim é o desafio, é a contribuição, é muito gratificante quando você vê a evolução, a contribuição, a utilidade que você pode ter para esta empresa desfazer algumas coisas que estão ali há muito tempo, emaranhadas, e mexer em algumas coisas que eles evitaram por um tempo. Então esta contribuição me alimenta, o desafio, o dinamismo de uma empresa, né? As contradições, a divergência, a diversificação, isto prá mim é vida, eu gosto desse movimento. É o que me move, o que me faz permanecer. – Helena

O que eu vejo principalmente é o que a gente consegue fazer de diferença na vida da pessoa, acho que essa dimensão do nosso trabalho a gente nem tem tanta consciência do quanto pode ser grande dentro de uma empresa. Acho que o resultado social, de tantas pessoas que estão tendo acesso a isso a gente não consegue mensurar. Porque se a pessoa foi ali [em um treinamento] e aprendeu valores, e ela conseguiu ensinar o dever de casa pro filho dela, com o que ela aprendeu ali no trabalho, e ela não vai usar aquilo no trabalho, ela vai continuar achando o chefe dela

arrogante, mas se daquilo ela aprendeu a utilidade, acho que a gente cumpriu um papel com aquele treinamento. – Luana

Acho que o que me sustenta é essa questão de ver o outro, é sentir que você contribuiu com o outro, que o outro saiu melhor a partir do momento que você esteve com ele, seja num processo de treinamento, seja num processo de uma sessão de coaching, seja até mesmo num processo de seleção, onde você pode ajudar o outro, você consegue ajudá-lo a se desenvolver, às vezes você trabalha os sonhos, até mesmo quando você acolhe aquela pessoa. Então um dos motores que me movimenta para eu estar nessa área é saber que eu posso contribuir com o desenvolvimento daquela pessoa, pra que ela possa ser melhor. Isso é que me dá essa energia de continuar enfrentando as dificuldades e continuar. – Humberto

O que é que vale a pena é você poder fazer o processo seletivo, você contrata o cara, você vê que ele tá dando certo na empresa, que ele tá satisfeito com o emprego, e ele te retribui e diz: ó, obrigado pela oportunidade, eu vou te dar retorno. – Lucas

O reconhecimento externo é muito importante, faz bem prá gente, então quando eu encontro alguém que eu já trabalhei e você ouvir alguém falar: nossa, como você faz falta, isso prá mim vale mais do que qualquer coisa. – Caroline

De uma certa forma às vezes não vem o reconhecimento da forma como a gente espera, da empresa, da liderança, porque a gente é um ser humano, e a gente gosta de ser reconhecido, né? Mas, eu acho que são nuances, porque às vezes você para num dia estressante e você fala: o que é que eu estou fazendo aqui? Até que ponto vale a pena estar aqui, me descabelando, entrevistando gente prá ficar no meio da poeira? Mas, eu acho que assim, até a questão de se sentir útil, mesmo, né? E a questão da remuneração também, é hipócrita dizer que se a gente não tá feliz com o salário, que a gente vai ficar lá. – Nádia

Como evidenciado nestes trechos, o reconhecimento é um importante aspecto de sustentação para o fazer profissional, seja este oriundo do exterior, empresa, chefia, trabalhadores, ou da própria convicção de ter realizado um bom trabalho.

O reconhecimento externo, enquanto sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e poder expressar sua individualidade, é apontado por Dejours (1992) como um dos principais fatores relacionados às vivências de prazer no trabalho, as quais tornariam tolerável conviver simultaneamente com o sofrimento dele decorrente. Já Clot (2011) ressalta a valorização do sujeito sobre sua própria produção, sendo o reconhecimento considerado não tanto como o olhar do outro, mas como o ato de se reconhecer naquilo que faz, o que é fundamental para a identidade e para a saúde de quem trabalha.

No caso desses psicólogos, o reconhecimento interno pode parecer sem sentido na sustentação da escolha profissional, se retomarmos o conflito vivenciado por eles em relação ao uso que a empresa faz do seu trabalho, como apontado anteriormente. Em outras palavras, se a organização requer que os psicólogos trabalhem em prol de seus interesses, com vistas a ajustar os trabalhadores ao sistema e fazê-los produzir mais, e isto é vivenciado como um dilema e choca-se com os valores destes mesmos psicólogos, como o reconhecimento pelo alcance desta finalidade pode ser benéfico para eles?

Schwartz (2000) resolve esse paradoxo com a proposição de que o uso que acontece no trabalho não é apenas o uso de si, pelas normas, prescrições e valores constituídos, mas também o uso que cada sujeito realiza de si próprio no ato do trabalho, renormalizando as prescrições e criando estratégias singulares para enfrentar as situações que lhe são colocadas. Para esse autor, “fundamentalmente todo ato de trabalho humano se desenvolve no híbrido” e “trabalhar de outro modo está sempre presente no trabalhar como me dizem”. (p. 42). Caberiam então negociações entre o que é solicitado e o que é realizado, negociações que são possíveis no contexto, propiciadas a partir do grau de aceitação do sujeito sobre o que lhe é solicitado, como vimos em um exemplo anterior, do psicólogo que se negou a atender ao pedido de treinamento “sub-humano” solicitado por um diretor. Nos dizeres de Schwartz (2000): “se há negociação de aceitação entre o que as condições de trabalho de nós exigem e o uso de nós que estamos dispostos a fazer, é que cada sujeito entra nesta cena com exigências diferentes.” (p. 45).

Cabe aqui então discutir as ações possíveis de serem empreendidas pelos psicólogos, no sentido de realizar atividades que estejam em acordo com seus valores e cujo benefício seja de fato para as pessoas endereçadas pelo seu trabalho. Desse modo, em algumas ocasiões, pedi aos participantes do grupo para que relatassem práticas que houvessem realizado, no âmbito da saúde ou outro, que tivessem sido voltadas para os interesses dos trabalhadores e que houvessem trazido lhes sentimentos de orgulho e satisfação.

Caroline conta que, ao ingressar em um emprego anterior, queria fazer uma pesquisa de clima organizacional com os funcionários, para elaborar um diagnóstico e ter um norte para sua atuação ali. No entanto, a direção da empresa vetou a realização dessa pesquisa:

Pensei: nossa, e agora? E eu fui pensar. Falei: acho que vou fazer um desenvolvimento com os encarregados, e, em paralelo, um diagnóstico. Era um diagnóstico, só que para a diretoria eu não podia passar que era um diagnóstico, então pensei, vou falar assim que vou fazer um treinamento com os encarregados. E aí boleí um nome para o projeto, tal, enfim, e trouxe para eles. A gente fez assim uns cinco ou seis encontros, foi mais de um mês. A gente fazia um encontro semanal, em dois horários, porque eram escalas diferentes, e levava temas pros encontros, cada semana eu levava um tema e dava tarefas prá eles, olha você vai observar isso e isso e isso. E, na semana seguinte, eu começava o encontro com isso: e aí, o que aconteceu nesta semana? (...) Então, assim, saiu coisas mesmo do treinamento, e conversas de corredores, que você escuta. Aí o que eu fiz, digamos que uma mini-pesquisa: elaborei um questionário, focado para o setor X, que era o maior problema, aplicava e tirava dados daquilo. Meio que nós fizemos uma pesquisa de clima, né, porque eu não podia fazer, mas eu falei: gente, eu preciso entender o que tá acontecendo! Ao longo do tempo, eu fui elaborando assim pesquisas setoriais: ah, setor Y tá com problema, deixa eu investigar. Foi a única forma que encontrei de não mensurar tudo, que era o que ele [diretor] não queria, né, mas que eu tinha dados válidos. – Caroline

Vemos aqui o que podemos qualificar como um movimento de resistência, que embora não se caracterize necessariamente como uma ação voltada para a transformação do trabalho, é um tipo de operação que se coloca fora dos limites demarcados externamente para o seu fazer. Sem confrontar frontalmente a diretiva organizacional, Caroline também não a acata, usa da astúcia para realizar o que desejava, o que se constitui como uma ação tática, assim apresentada por Certeau (2009):

Ela não tem, portanto, a possibilidade de dar a si mesma um projeto global nem de totalizar o adversário num espaço distinto, visível e objetivável. Ela opera golpe por golpe, lance por lance. Aproveita as “ocasiões” e delas depende, sem base para estocar benefícios, aumentar a produtividade e prever saídas. O que ela ganha, não se conserva. (...) Tem que utilizar, vigilante, as falhas que as conjunturas particulares vão abrindo na estrutura do poder proprietário. (p. 95).

Para Certeau (2009), a tática é determinada pela ausência de um poder, enquanto a estratégia seria o movimento oposto, organizada por um postulado de poder. A estratégia empresarial evidente nesse caso era evitar que os trabalhadores fossem ouvidos, como ocorre com frequência dentro das empresas.

Vejamos outros exemplos: Mariane e Helena contam que às vezes precisam lançar mão do discurso organizacional para se fazerem ouvidas. Recentemente, Helena se valeu da argumentação sobre a eficiência para justificar o aumento salarial para um funcionário, pois se apoiasse no mérito ou necessidade deste, o gestor não a ouviria. Nádia conta que o RH resolveu implementar um novo projeto, um café da manhã com os funcionários, aberto para quem quisesse participar. Na primeira edição desse, projeto apareceram muitas queixas por parte dos trabalhadores, as quais foram compiladas por ela:

Então, assim, a gente ainda tá em construção e eu tô ainda na expectativa do que é que vai ser feito com tudo aquilo que eles [os trabalhadores] levantaram. A gente foi digitar lá no Excel e deu umas três páginas de reclamações. Agora eles estão esperando da gente que alguma atitude seja tomada. – Nádia

Mesmo que até aquele momento o RH ainda não soubesse o que fazer com todas as reclamações, o simples fato de terem sido verbalizadas já expressa um movimento de resistência por parte dos trabalhadores, que usaram o espaço oferecido pela empresa, a título de aproximação com o setor de RH e de integração entre os funcionários, para se fazerem ouvidos. Ainda de acordo com Certeau (2009), a ação tática se constitui como uma “arte do

fraco” e evidencia uma politização das práticas por parte daqueles que não detêm o poder instituído.¹³⁰

Embora esse tipo de ação tática denuncie os limites das estratégias de controle, as quais “têm continuamente como contraponto a astúcia daqueles que são seu objeto”, como lembram Sato e Oliveira (2008, p. 195), sempre há o risco de que o sistema faça a recaptura da mesma, utilizando-a em prol de seus interesses.

Layla conta que em uma das empresas em que trabalhou, realizava uma reunião semanal, para ouvir os funcionários, da qual participavam também o coordenador de RH e o diretor da empresa. Como algumas pessoas tinham vergonha de falar na reunião e de se expor, criou um “caderno das ideias”, o qual acabou se convertendo depois em um mecanismo de sugestões de melhorias que interessavam à organização:

Então toda sexta-feira, nessa reunião, terminava o bate-papo, finalizava, as ideias eram lidas, eram discutidas, e a pessoa concorria a um jantar. Tipo assim, a melhor ideia do mês ganhava um jantar na churrascaria, com acompanhante. Então isso faz com que as pessoas se envolvam e proponham sugestões. – Layla

Outro exemplo de uso estratégico da empresa sobre um movimento tático dos trabalhadores, ainda que apontado como um “caso de sucesso” e que lhe trouxe satisfação pessoal, é fornecido por Fabiana. Ela conta que os funcionários da produção reclamavam muito de que a comunicação não funcionava na empresa e que eles eram mal informados, não chegando até o chão de fábrica algumas informações importantes. O que ela fez então foi criar um grupo, sem encarregados, apenas com trabalhadores da produção, para formalizar a transmissão das informações:

E daí a gente montou juntos um manual de boas práticas lá dentro, de regras gerais, como cigarro, conduta, advertência, horários, tudo de prático, um código de conduta, prá também fugir um pouco do discurso que havia protecionismo, então como eles mesmos deram o aval sobre todas as políticas, então, sabe, acabou. [Pesquisadora: Mas, como foram definidas estas políticas? Foi em conjunto com os funcionários da produção? Eles propuseram isto?] Na verdade foi o seguinte: os gestores se reuniram, nós escrevemos e validamos com eles. Eles deram uma ideia e tal, a gente ajustou. Mas, no final na publicação, tem a assinatura de todos. E aí usamos essa chance, para inserir o discurso de que esse livro das regras que eles estavam pedindo também ia servir para acabar com o protecionismo de uns e perseguição de outros. Assim ficou muito mais eficaz, porque o apelo desse material com o pessoal é muito maior do que se fosse um líder ou o RH que tivesse feito sozinho e imposto. – Fabiana

De acordo com Gaulejac (2007), esse tipo de operação realiza uma ruptura com os modelos autoritários e normalizadores ao propor a aceitação voluntária e a contribuição dos trabalhadores, como se assim não fossem produzidos efeitos de poder, quando, ao contrário,

¹³⁰ Augé (2010) argumenta que estas artes de fazer remetem à ideia do indivíduo médio, que seria o cúmulo do concreto, mas também à média dos indivíduos, constituindo-se como uma abstração. Todavia, ao trazer aqui casos reais, vemos a possibilidade concreta de aplicação deste conceito.

“o poder é muito mais intenso quanto mais assumido por aqueles que o suportam.” (p. 93). Nesse caso, a atuação do psicólogo pode mais uma vez promover a instrumentalização das pessoas. Mas, como não tem consciência disso, pode-se indagar também sobre a instrumentalização a que ele próprio se submete nesta ação.

5.3.5. E a saúde do trabalhador?

Os primeiros encontros com o grupo de psicólogos tiveram uma dinâmica semelhante, iniciando pela apresentação dos participantes e pela exposição do motivo que os havia levado até ali. Isto já mobilizava inicialmente a conversa em torno das angústias e dificuldades que enfrentavam no seu dia a dia profissional. Aproveitei esses momentos para investigar diretamente quais atividades consideravam ser pertinentes ao trabalho do psicólogo organizacional, sendo mencionadas: recrutamento e seleção, treinamento, desenvolvimento, descrição de cargos, coaching, controle de faltas e atestados, pesquisas (clima organizacional, satisfação), ouvidoria, mapeamento de cargos e salários, plano de carreira, comunicação interna, endomarketing, mediação de conflitos, planejamento estratégico, diagnóstico organizacional, confecção de instrumentos, entrevistas por competências e programas de qualidade de vida. Uma questão que se destaca é que nenhum membro mencionou espontaneamente a atuação em saúde do trabalhador¹³¹ como uma atividade pertencente ao seu escopo de atuação ou possível de ser realizada pelo psicólogo nas organizações.¹³²

Esta constatação parece fazer sentido se tomamos como referência o arcabouço teórico da Psicologia Organizacional, como analisado no capítulo 1, no qual as questões de saúde comparecem apenas em nível dos mencionados programas de qualidade de vida. Do mesmo modo, as pesquisas empíricas sobre as atividades que compõem a prática profissional do psicólogo organizacional demonstram resultados semelhantes, como no estudo apresentado por Gondim e colaboradores (2010), apresentado na tabela 6.

Contudo, ao devolver para o grupo a percepção de que as questões de saúde não aparecem entre as tarefas que listaram para si, as manifestações eram de surpresa e de um certo desconforto, como no caso de um dos participantes, que se mostrou constrangido diante

¹³¹ Os programas de qualidade de vida foram mencionados genericamente. Ao se questionar o teor dos mesmos, as repostas se referiram a grupos com gestantes, uso do tabaco, nutrição, etc., sem nenhuma menção a questões de adoecimento do sujeito na relação com seu trabalho.

¹³² Questionados sobre qual seria a especificidade do trabalho do psicólogo, já que tais atividades também são realizadas por outros profissionais que atuam em Recursos Humanos (administradores, pedagogos, etc.), os participantes se referiram à aplicação de testes psicológicos como a única atividade que obrigatoriamente deve ser realizada apenas por este profissional, embora acreditem possuir como diferencial, em relação aos demais, o olhar subjetivo sobre o comportamento humano e uma maior profundidade de análise na leitura do ambiente.

desta constatação, já que sua dissertação de mestrado foi relacionada à temática de saúde organizacional¹³³.

Tabela 6: Principais atividades do psicólogo organizacional

Atividades	Frequência (%)
Aplicação de testes psicológicos	61,2
Avaliação de desempenho	52,5
Diagnóstico organizacional	49,5
Consultoria	45,3
Psicodiagnóstico	28,1
Supervisão extra-acadêmica	24,3
Cargo administrativo (gerência ou direção)	23,4
Análise de função ou ocupacional	21,9
Recrutamento/seleção	19,4
Dinâmica de grupo	16,3
Desenvolvimento de grupos e equipes	15,8
Reabilitação profissional	13
Análise de cargos e salários	12,5
Intervenção em organizações e instituições	12,3

Fonte: Gondim; Bastos & Peixoto (2010).

Chegamos à questão central que originou esta tese: se os psicólogos organizacionais não se voltam para as questões de saúde do trabalhador, e não as consideram como parte de suas atribuições profissionais, quais explicações conseguem produzir para o adoecimento do sujeito que trabalha?

Inquiridos diretamente sobre o que promoveria o adoecimento dos trabalhadores, as respostas iniciais tenderam a justificar que o adoecimento ocorre por uma conjunção de fatores, alguns deles ligados à vida pessoal, ao contexto familiar ou a características do sujeito:

Eu acredito que a gente desempenha vários papéis na vida, né? Eu sou profissional, eu sou filha, eu sou esposa, então existem vários papéis e muitas vezes é importante o equilíbrio desses papéis. Muitas vezes ele tá com sofrimento no trabalho, mas isto vem de uma questão pessoal, isso vem de uma questão social, religiosa. Então eu vejo que em alguns momentos o trabalho pode sim trazer

¹³³ Como apontado no capítulo 1, essa área de investigação centra seu interesse nos aspectos da organização, comparecendo a saúde dos funcionários apenas como um dos indicadores da saúde organizacional como um todo. Fernandes e colaboradores (2011) definem como saúde organizacional a “capacidade de a organização desenvolver altos níveis de adaptabilidade e flexibilidade às demandas externas, quando necessário, e ainda promover alto grau de integração entre os empregados e suas equipes de trabalho” (p. 56).

sofrimento pro indivíduo, porque nesse papel tem alguma coisa que não tá ajustado. E vice-versa, né, os outros papéis também podem trazer adoecimento pro papel profissional. – Helena

Fabiana: Teve um caso de um funcionário nosso, antigo de casa, com vinte anos de trabalho, operador de máquina, ele teve um pico de stress, se afastou por conta disso.

Layla: Então, se o rapaz tinha vinte anos de empresa quando adoeceu, não pode ser considerado um problema que surgiu só por causa do trabalho, deve ter também alguma questão familiar, pessoal. Foi só a operação da máquina? Vinte anos depois?

Fabiana: E nem foi a máquina em si, sabe, foi um pouco sim do contexto familiar dele, ele tava um pouco atribulado, e uma mudança de gestor que aconteceu lá e ele sentiu uma cobrança até então nova. Aí você alia ao fato de que ele tem pouca educação e cultura, no sentido de entender, e aí tudo leva-se pro pessoal, cheio de melindres, e tal, e acabou se estressando.

Pesquisadora: E o gestor com quem ele teve problemas?

Fabiana: Então, era um gerente industrial novo na empresa, não se adaptou e acabou saindo.

Mas uma coisa que me preocupa é o indivíduo que não tem outros papéis, ele só tem o trabalho. Aquele que faz hora extra, você dá uma folga prá ele e ele não sabe o que ele faz e diz: mas eu tenho mil coisas prá fazer! Ele não sabe tirar férias. Então, olha que adoecimento, né? Ele não tem outro sentido na vida. O sentido único é o trabalho. Será que ele se considera doente? – Helena

Acho que é uma tríade: o trabalho também não deve estar sendo bom, né, mas tem a família e o que a pessoa traz, né? A pessoa vê: nossa, meu trabalho tá péssimo, a pessoa em sã consciência ela vai procurar alguma coisa melhor prá ela. Se ela tiver suporte familiar, se ela tiver suporte de relacionamento, se ela tiver saudável, psicologicamente falando. Não é? Ou vocês aqui nunca escolheram sair de uma empresa e ir prá outra? – Layla

Estas colocações chamam a atenção, pois, embora os problemas ligados ao trabalho apareçam de algum modo, seja na constatação de que o trabalho não estava bom ou de que a mudança na gestão elevou o grau de cobrança e pressão, a ênfase recai nos fatores externos ao trabalho, como o contexto familiar, ou na inexistência de outras fontes de gratificação, ou de outros papéis sociais, para esse sujeito. Pode-se pensar então que as condições de trabalho que favorecem o adoecimento são tomadas como condições normais, sendo o adoecimento resultante de uma conjuntura negativa na vida exterior ao trabalho, e não pelo próprio funcionamento da empresa, como discute Gaulejac (2007).

À ideia de que o adoecimento se dá por causas externas, junta-se à explicação óbvia de que as pessoas já chegariam adoecidas à organização, como apareceu também nas conversas com psicólogas, relatadas no capítulo 2. Vejamos alguns exemplos:

Gente, aquilo lá [a empresa] é um shopping prá mim! É um shopping! Tem academia lá dentro, tem uma lanchonete que é do tamanho de um supermercado, tem uma lanchonete só de comida natural, tem dez mil microondas, geladeira, tem um quiosque, uma igreja com pomar enorme, com uma mulher tocando piano e um coral, sabe assim? Tem tipo, um tanto de computador pro pessoal entrar no facebook quando eles tiverem vontade, imprimir trabalho, uma praça de alimentação enorme. Quando eu entrei da primeira vez eu falei gente, o que é que isso, esse negócio desse tamanho? Sabe, esse tanto de coisa, tem banco lá dentro, você resolve suas coisas tudo no banco. Tem banco mesmo, com gerente de banco lá prá você, sabe, tudo, caixa, um tanto de caixa eletrônico. Então eu fico assim: nossa, depois que eu comecei a trabalhar lá minha vida virou, lá é a minha casa. Não precisa fazer quase mais nada no centro [da cidade], essas coisas, nem precisa ir. Então, nossa, sempre tem alguma coisa lá, sempre tem gente com projetos, tem fonoaudióloga, tem nutricionista, sabe, tem o pessoal vacinando, então aquilo ali, é tudo com carpete, o melhor carpete, é tudo espelhado, é tudo de vidro, sabe, fica olhando pro pomar lá fora, é tudo assim, é tipo lindo o lugar. É lindo! E assim, as cadeiras tem que ser cadeiras específicas, ar condicionado

na temperatura específica, computador, sabe? Então eu fico assim, nossa, sabe? [Pesquisadora: Mas, escuta, se nós formos pegar o número de trabalhadores adoecidos na cidade, de acordo com dados do CEREST, uma das empresas com maior índice de adoecimento é esta. Como você pensa esta questão?] Ai vem outro ponto, né, que lá eles falam muito: lá não tem teste psicológico pra entrar. Não tem. Então, que tipo de avaliação a gente tem, se estas pessoas já estavam adoecidas e entraram, pela demanda de vagas, ou se elas adoeceram lá? Entendeu? Eu fazia natação com um médico do INSS e ele me dizia assim: você tem que ver que estas pessoas não estão ficando doentes por causa da empresa, elas estão vindo doentes da família. Entendeu? Então ali, tem o supervisor, tem a ouvidoria, tem toda uma tratativa para os casos que acontece um problema no trabalho, mas estes são casos pontuais, sabe? Então, aí, fica esta questão: como é que a gente lida com estes trabalhadores que já vieram doentes? – Layla

Então, a gente tem um volume de trabalho muito grande, muito candidato pra avaliar, pouco tempo pra fazer isso tudo, pode ser que vai acabar aprovando candidato que está adoecido, então eu não vou ter tempo pra avaliar a pessoa o suficiente. – Nádia

Existem casos em que a pessoa adquire a doença no trabalho? Não tenho dúvida. Principalmente no meu, que ali é manual, é muito artesanal, a pessoa fica de pé o tempo inteiro, então ok, adocece. Mas, eu vejo muito mal feito o diagnóstico da medicina do trabalho. Eu acho que a medicina do trabalho é só uma forma de tirar dinheiro das empresas. A ideia é ótima: a empresa tem que ter um serviço especializado em medicina do trabalho e ser assessorada por profissionais competentes, fazer exames periódicos, excelente, maravilhoso. Só que a forma como acontece, é meio patético, né? Vocês lembram de algum exame admissional excelente que vocês fizeram? Então, a pessoa entra e você não tem dado nenhum, a não ser um “apto”, que vai saber como foi feito esse admissional que deu o apto pra ele. – Fabiana

Cabe aqui a pergunta: mas por que então as pessoas estariam chegando tão adoecidas às empresas? O que geraria o adoecimento em massa das pessoas, em suas vidas privadas? Como justificar um argumento tão inconsistente e que não possui nenhuma sustentação concreta, a não ser a sua aceitação tácita como verdade?

Bourdieu (2004) aponta que um campo é um mundo social, e, como tal, possui uma autonomia, criando imposições e solicitações relativamente independentes das pressões do mundo social global que o envolve. Uma das manifestações dessa autonomia do campo se daria pela sua capacidade de refração, ou seja, de retradução das pressões externas, que são transfiguradas, deformadas, sendo impossível reconhecê-las dentro do funcionamento do campo. Se tomarmos o campo empresarial e gerencialista, questionamentos sobre a natureza adoecedora dos modos de gestão atuais não encontram permeabilidade dentro do campo, sendo transformados em leituras sobre o funcionamento externo do campo.

Ainda de acordo com Bourdieu (2004), as empresas, enquanto agentes deste campo, criam um espaço por meio do qual influem nas relações objetivas entre os sujeitos que aí se encontram, criando deformações sobre o campo e conferindo-lhe certa estrutura. Os psicólogos organizacionais, como agentes inscritos no campo da gestão, e submetidos eles próprios à lógica desse campo, tendem a reproduzir as asserções reinantes no mesmo, participando desse movimento de refração, que altera a compleição dos fenômenos, neste caso específico o fenômeno do adoecimento, dando-lhe uma feição compatível com o campo.

Assim, ao depararem com as contradições do gerenciamento e do discurso organizacional, que afirmam valorizar os recursos humanos e celebram a consideração pelas pessoas e as implicações subjetivas dos trabalhadores como fundamentais para o funcionamento da empresa, ao passo que se revelam incapazes para lidar com esta subjetividade (Gaulejac, 2007), esses agentes precisam construir explicações que consigam dar conta desta contradição. No caso do adoecimento, este passa a ser justificado a partir das vivências exteriores ao trabalho e pela capacidade do sujeito em lidar com as situações. Caberia, portanto, ao trabalhador, enfrentar as circunstâncias problemáticas do trabalho ou do contexto, como se a escolha pelo adoecimento, no final das contas, dependesse de cada um:

*Você pode ter pessoas fazendo a mesma função, mas que por ter perfis diferentes, **para uma o ambiente vai estar sendo doentio, para outra não**, ela gosta, está feliz no trabalho. Então, vai depender disso para um trabalho ser considerado saudável ou doentio, de como a pessoa vê [o ambiente]. – Layla*

*Quando você fala de saúde, não só do trabalhador, mas saúde da organização, o que eu vejo é assim, é **que é o suporte que o indivíduo vai enxergar para permanecer saudável** dentro da organização. Suporte pode ser um momento pra ele falar em grupo dentro da organização, um grupo focal, pode ser uma pesquisa de clima que é feita e ele tem uma devolutiva do gestor dele, um momento de feedback que ele tem que sentar e conversar com o gestor e tem maior clareza sobre o papel dele. Então, tem várias situações. – Gelson*

*A sensação que eu tenho é que muitas vezes o adoecimento é a única válvula de escape, é como se me tirasse daquele ambiente que **eu não consigo lidar! Não consigo lidar** pela comunicação, **não consigo lidar** pelo relacionamento, então de que jeito eu saio? Pego um atestado. E muitas vezes a gente vê, né, doenças provocadas. – Helena*

Para Gaulejac (2007), a atribuição aos indivíduos da responsabilidade sobre si, e também sobre seu adoecimento, coloca o verdadeiro projeto de sociedade pretendido pela lógica da gestão: de que cada sujeito seja um empreendedor para o mundo produtivista, sendo o primeiro passo para isto tornar-se empreendedor de sua própria vida.

Por outro lado, a consequência direta desse tipo de raciocínio é a culpabilização do agente sobre as consequências do funcionamento do campo que ele próprio recebe. O mesmo acontece nas justificativas que atribuem às lideranças¹³⁴ a responsabilidade pelo adoecimento dos funcionários, como se cada líder, individualmente, fosse a origem do problema, por não saber executar adequadamente seu papel. Não se questiona o sistema hierárquico como um todo, que produz a diferenciação de papéis (líderes/liderados) e que, por vezes, promove e até incentiva um tipo de tratamento autoritário, baseado na pressão, com vista ao atendimento dos objetivos empresariais:

¹³⁴ Um aspecto interessante a destacar é que o sentido de liderança empregado nos contextos empresariais refere-se ao cargo, ou seja, ao lugar que o indivíduo ocupa no organograma. Não abrange o conceito de liderança enquanto uma posição relacional, inexistindo quaisquer referências a este papel nas teorias da psicologia social sobre grupos, por exemplo.

Muitos estilos de liderança também adoecem. Acho que os estilos de liderança Muitas pessoas se demitem, às vezes não da empresa, mas pelo líder, né? As pesquisas mostram que 80% das pessoas que pedem demissão, pede do próprio líder, e não daquela empresa. Então, às vezes, a forma como aquele líder mostra prá ela, cobra, né, faz todos esses processos, leva a pessoa a esse adoecimento, porque há uma cobrança muito grande. – Humberto

Pelo que eu tô entendendo, o trabalho pode ser prejudicial quando as funções não estão claras ou quando a pessoa não sabe como realizar aquele trabalho da forma correta, como deveria, quando o líder pede algo que a pessoa não sabe ou que não foi esclarecida sobre isto. – Layla

Eu acho que as pessoas adoecem umas às outras também no trabalho, elas têm esse poder. No contexto corporativo, além de toda a política do relacionamento, que existe em qualquer contexto, existe além de tudo isso uma competitividade ali, uma necessidade de demarcação de espaço, uma fogueira das vaidades. A pessoa pode sim deixar outra doente, se ela for menos cuidadosa ela vai deixar a pessoa doente sem querer. Agora, se ela for menos cuidadosa e mais maliciosa, ela vai deixar por querer. – Fabiana

Eu acho que o que a empresa espera mesmo de cada um, né, porque as vezes ela espera simplesmente que... Por exemplo, uma situação que um funcionário veio reclamar prá mim, que ele tinha que ficar 12 horas em pé, que não podia sentar. Ele é vigilante, o chefe disse prá ele que não pode sentar, e tirou o banco de lá porque ele não podia sentar. – Nádia

Novamente vemos a dimensão ideológica em operação, sendo os conflitos mais uma vez atribuídos ao plano das relações, e não ao contexto que molda essas relações. Não se coloca em questão o modo como o campo está organizado, ou seja, não se assume que o adoecimento é causado pelas condições e organização do trabalho e pelo modo de produção atual, pelo próprio funcionamento do campo, em suma.

Essa naturalização do funcionamento do campo faz com que seja difícil para seus membros efetuarem uma leitura crítica sobre o mesmo, mas isto não significa que esta não possa ocorrer, ainda que com dificuldades.

Em um dos encontros do grupo, enquanto se discutia a questão do adoecimento dos trabalhadores, ao serem solicitados a pensar nos fatores da organização ou do trabalho que poderiam levar ao adoecimento, os participantes demonstraram dificuldade para compreender a pergunta:

Nádia: Tipo assim, a função que ele faz?

Helena: Um indivíduo pouco resiliente, por exemplo, isso é dele, né?

Layla: Ela está perguntando sobre fatores da empresa e não das pessoas.

Pesquisadora: Vamos colocar assim, são fatores que não podem ser atribuídos ao sujeito.

Nesse momento, foi possível surgir outro conjunto de explicações, demonstrando que os psicólogos também conseguem apreender os problemas reais que perpassam o funcionamento empresarial e aspectos das condições concretas de realização do trabalho:

A falta de coerência entre o que se prega e o que se faz. Porque você vê tudo muito lindo no discurso, e na ação aquilo é feio, isso gera um sentimento, um questionamento de injustiça, então acho que promove o adoecimento. – Helena

Falando assim mais especificamente do trabalho em si, como fator de adoecimento, né, eu acho que ele é um fator de adoecimento também quando ele é limitante ao ponto de chegar demandas prá essa pessoa que ela não consegue resolver. Ser limitado ao ponto de: tá, eu sei que isso tá errado, tem que fazer isso e isso e isso, mas eu, enquanto profissional, não posso resolver. – Nádia

Teve a fala de que o trabalho que exige mais do que o indivíduo tem de competências e conhecimentos pode adoecer, mas eu acho que o contrário também: o trabalho que exige menos, aquela coisa monótona, sem desafios, que não gera aprendizado, que não tem estímulos, isso também é muito adoecedor. Eu já passei por isso: você querer fazer e não tem jeito, não tem possibilidade, não tem caminhos. Ficar contido, gente, é muito ruim! A sensação é de: ai, eu quero fazer! Tá guardada a inteligência e não tem como você extravasar. – Helena

Eu fiquei pensando assim, além dessa questão psíquica mesmo, acho que na forma física mesmo, na sobrecarga física de trabalho, de repetição, de ficar numa mesma posição, ou horas cortando coxas de frango, eu acho que adocece. – Nádia

Tem muitos casos de afastamento de vigilantes por causa de varizes, por ficar muito tempo em pé. – Lucas

Dentro da minha concepção eu compreendo que essa não é uma questão de responsabilidade somente do indivíduo. (...) Há indivíduos que entram saudáveis numa organização, mas é tão bagunçado, não há regras claras, há injustiça, há critérios subjetivos de avaliação, e a pessoa às vezes permanece no trabalho ali em um sofrimento tão grande, que acaba adoecendo. – Mariane

Estas colocações apontam para a possibilidade de tomada de consciência dos agentes sobre o funcionamento do campo, abrindo brechas para leituras mais críticas da realidade e sobre o papel que desempenham.

No entanto, há que se considerar os limites para esta tomada de consciência, no sentido de que, estando dentro daquele contexto e do papel ali destinado a ele, o agente não consegue ter uma visão do todo que lhe permita tecer relações entre os elementos da sua prática e os resultados concretos que esta viabiliza, de forma a poder repensá-la. Gaulejac (2007) pondera que somente se pode escapar de uma estrutura de poder paradoxal se se desmonta seus diferentes mecanismos. Todavia, não é possível fazê-lo estando dentro do sistema, pois, em suas palavras, isto equivaleria a tentar consertar um automóvel em pane, permanecendo dentro do veículo.

Como denuncia “Il manifesto” (2001), “as pessoas estão inseridas num microcosmo que não lhes permite uma visão de conjunto” (p. 177), sendo esta a primeira barreira para operarem mudanças conjunturais. Além disso, há toda uma gama de sanções e incitações para que os resultados buscados sejam exatamente os resultados fixados, de forma a diminuir “o poder daqueles que operam no interior do sistema, impedindo-os de completar sua inteligência da realidade e sua capacidade de transformá-la de modo autônomo.” (p. 178).

A principal sanção nesse campo é representada pela perda do emprego¹³⁵, ou pela ameaça desta perda, que tem lugar de diversas formas, desde as mais veladas até as mais evidentes, constituindo-se como um tipo de fator de regulação dentro do próprio sistema:

Eu penso que a falta do trabalho também adocece. A gente vê, assim, eu fiquei um tempo parada, e, de repente, a minha vida parou. E aí aquilo vai gerando uma angústia, já tava ficando depressiva, muitas coisas pareciam não fazer mais sentido. Então acho que a falta do trabalho também pode adoecer. – Caroline

Eu passei um ano em casa esperando uma oportunidade, prá mim foi realmente uma loucura, então, pelo amor de deus, não me põe nessa situação de novo [desemprego] que eu enlouqueço! – Nádia

O agente sabe que não pode então confrontar explicitamente o sistema, e nem rechaçar abertamente o papel que este lhe destina. Assim, a denúncia não é compatível com suas necessidades e interesses dentro do mesmo. Também não é compatível com a ambição a perspectiva conciliatória que se espera do trabalho do psicólogo nas empresas. Por fim, a denúncia não é compatível com a mobilização psíquica que se requer desse profissional para estar ali naquele contexto, desenvolvendo aquele trabalho, sob pena de confrontá-lo com todas as angústias que subjazem ao conflito entre seus valores e aqueles que a empresa coloca em ação:

Aquele que denuncia as contradições, se choca de frente com a demanda de adesão, a expectativa de um investimento psicológico incondicional, a necessidade de crer que a empresa oferece uma esperança de progresso, uma finalidade aceitável. (Gaulejac, 2007, p. 124).

Desse modo, ao serem inquiridos sobre como o psicólogo pode intervir nas questões de saúde dos trabalhadores, as respostas são condizentes com o estereótipo e com o papel esperado desses profissionais. Se ele tem o papel de mediador e conciliador entre interesses da empresa e dos empregados, o mesmo seria esperado dele no que tange às ações voltadas para a saúde de quem trabalha:

O que a gente pode fazer é capacitar as lideranças em relação a assertividade, a feedback, o que é que é coaching, sabe então a gente fica com a questão de capacitação, de suporte, e eles [líderes] ficam com a prática, no dia a dia. Então a gente faz é um intermédio com o líder, que é quem está em contato direto com as pessoas. – Layla

As vezes o psicólogo vai ter que se perguntar: como é que eu faço para o líder conversar mais com o indivíduo? Como é que eu faço para as equipes ter mais um momento para se conversarem e encontrarem os melhores caminhos? Como eu ajudo com informações para as pessoas terem mais autonomia, para exercerem com mais efetividade o papel delas e para resolverem os conflitos entre elas? – Gelson

¹³⁵ Gaulejac (2007) pondera que a demissão é vivenciada não apenas como a perda de um emprego, mas como perda de uma parte da própria história, gerando uma ruptura psíquica e também nas relações sociais do sujeito.

Eu vejo uma responsabilidade do psicólogo nessa promoção, nessa prevenção da saúde dentro das organizações, mas eu ainda vejo uma prática muito de intermediação, não de atuação diretamente na saúde. Intermediar em que sentido? Promover palestras, promover eventos, promover encontros, mas não efetivamente fazer ou assumir alguma coisa diretamente relacionada à saúde, sabe? – Helena

E outro ponto que eu vejo no trabalho promovendo saúde também é as vezes que a gente tenta aliar interesses, promover comunicação mais transparente, então a gente fortalecer essa comunicação dentro das empresas, eu vejo que isso é uma forma de promover saúde. – Helena

No entanto, sob a ideia de conciliação de interesses, sabe-se que reside a expectativa da empresa de que o psicólogo trabalhe em prol de seus objetivos, sendo um destes garantir que as pessoas sejam produtivas e realizem seu trabalho como esperado. Logicamente, não é do interesse organizacional que os trabalhadores se afastem de suas atividades laborativas, e quando isto acontece, pode ser demandado ao psicólogo que investigue se o afastamento é justificável ou não, como vimos no capítulo 2, a partir da solicitação de que duas psicólogas realizassem “atendimentos” com trabalhadores adoecidos ou afastados, com o intuito de checar a procedência do afastamento ou dos atestados apresentados à empresa. Nos grupos, essa perspectiva de vigilância também apareceu, assim como uma expectativa de atuação do psicólogo com vistas a diminuir os afastamentos (até em função de gravidez de funcionárias), bem como a cobrança que esse profissional sofre quando o trabalhador acaba se ausentando por problemas de saúde:

Tem até outro questionamento: tá doente mesmo? Existe doença aí? Ou ele só afastou pelo INSS porque conseguiu um médico louco que deu um atestado prá ele ficar aí, 16 dias na casa dele? – Fabiana

Tem gente que pega afastamento e vai trabalhar de faxineira, vai trabalhar de não sei o que e ganha do INSS e vai trabalhar em outra coisa sem carteira assinada. Então o psicólogo pode analisar os atestados para ver o que está aparecendo, qual é o tipo de diagnóstico e pode também encaminhar os atestados para o médico da empresa avaliar, para garantir que o adoecimento desse trabalhador não é fingimento. – Layla

Acho que ações preventivas também, né? Teve uma época que na empresa a gente tinha um índice de gravidez altíssimo. E eram meninas muito novas, tipo na faixa etária aí dos dezenove, vinte anos. E aí, junto com um programa de saúde da mulher, que era do hospital municipal, a gente fez uma parceria prá fazer palestras constantes de planejamento familiar. – Caroline

Às vezes acham até que o psicólogo é culpado, entra em um sentido de culpabilização da gente que é da área de recrutamento e seleção. Acontece um problema, vão falar: mas quem selecionou esta pessoa que adoeceu? Aconteceu isso recentemente isso na minha empresa e foram diretinho: quem selecionou esta pessoa? Cadê a ficha dela? Como estavam os testes? – Nádia

Outra categoria de respostas, focalizando as ações possíveis de serem empreendidas pelos psicólogos organizacionais em relação à saúde dos trabalhadores, aponta para o estereótipo desse profissional, como alguém preparado para lidar com as questões subjetivas que perpassam o humano, como a dor, a perda, a angústia e a impotência:

Teve uma funcionária que tentou suicídio, lá no local de trabalho, tomando uma quantidade muito grande de medicamentos. Mas, aí, o que é que você faz? Aí nessa hora eles lembram de você, é lógico: chama o psicólogo aqui. O que é que faz? Acolhi, você faz um acolhimento e tenta acompanhar. Teve alguns casos que acompanhei, de depressão profunda, você acolhe, mas não tinha condição, não tinha convênio, o trabalho fica totalmente limitado. O que eu fazia? Eu ligava durante o afastamento: olha, como é que você está? Tá em acompanhamento? Ligava prá família, prá saber. E só. – Helena

Toda vez que morria parente, meu telefone tocava de madrugada, eles lembram da gente porque eles não sabem lidar com a dor, não sabem nem o que falam se o outro chora, ou se o outro morre. Não que a gente sabe, mas é o apoio. – Helena

Teve uma situação que um motorista da empresa atropelou o filho de outro funcionário e o rapaz faleceu. Uns dias depois do acidente o pai me procurou na minha sala, chegou pálido, abatido, parecendo que quem tinha morrido era ele. Ele começou a chorar e eu comecei a chorar junto com ele, como é que você não chora numa situação dessas? Aí eu falei: olha, vamos fazer um negocinho aqui. Coloquei ele em transe, fiz ele despedir do filho dele, e aí, sabe, fiz todo aquele transe lá que eu inventei na hora, e aí quando ele saiu do transe, ele me olhou, ele olhou prá mim e disse: nossa, o que você fez comigo? Sabe, ele já tava mais corado, então até hoje ele me agradece. Mas, aí vai do psicólogo, do que ele sabe, quais instrumentos ele tem no momento e que pode auxiliar. – Layla

Aparecem ainda outros dois conjuntos diferentes de respostas para a questão da intervenção em questões de saúde dos demais trabalhadores. No primeiro, fica evidente que pos psicólogos não consideram tal atribuição como pertinente ao seu trabalho:

A gente acaba desempenhando funções que não é da nossa responsabilidade, porque não tem ninguém prá fazer. Eu me deparei com essa situação, de uma pessoa, né, com depressão profunda, ela era portadora de HIV, enfim, e aí não tem assistente social, não tem nada, e acabava que eu ia na casa dela, eu fazia visita, encaminhamento, encaminhava prá ela ir ao médico, enfim, literalmente não tem o que fazer. – Caroline

*Tem um caso recente, na minha área, que é uma área muito problemática, que tem problemas sérios, até de atraso de pagamento e benefícios, e o gestor não faz nada a este respeito, mas tem um líder lá que é muito comprometido e assume muitas responsabilidades e ele começou a adoecer com frequência: problema de garganta, dor nas costas, dor na nuca, no estômago, noutra vez uma gripe forte. Aí eu fui conversar com ele, conversei com ele muito tempo. **Claro que, às vezes isso não seria o próprio papel meu, porque eu sou analista de recrutamento e seleção, mas me chamou muito a atenção aquilo. Então eu disse, nesse momento ele precisa de mim.** [Pesquisadora: Mas, e depois, houve um acompanhamento com ele ou foi só essa conversa? Como resolveu a questão?] *Então, assim, a gente vai só até um certo ponto, porque a demanda de trabalho é muito grande. Eu não conseguiria acompanhar ele da forma como eu gostaria. O que eu sinto que eu posso fazer nesse momento é propor que ele procure uma ajuda fora, porque ele tem um plano de saúde. Então meu aconselhamento com ele foi nesse direcionamento. – Caroline**

O outro grupo de asserções refere ações que não abordam a origem dos problemas de saúde dos funcionários, ficando evidente como a Psicologia Organizacional não volta sua atenção para os fatores realmente adoecedores. Entra em cena aqui o que Spink (1996) denomina de ideologia profissional, usada para justificar as ações técnicas e meramente paliativas, sob o argumento de que ao atuar na busca de satisfação pessoal para os indivíduos, a psicologia dá sua contribuição para a saúde desses:

Na minha empresa tem até umas massagistas cegas pra ajudar no relaxamento dos funcionários, contrataram cegas, legal, né? Então pode ter este tipo de ideia, prá ajudar. – Layla

*Outra coisa que a gente pode fazer para a saúde é **colocar a pessoa certa no lugar certo**, você contratar a pessoa certa e com o perfil adequado. E além disso, é importante o seu processo de recrutamento e seleção também já deixar claro as coisas, já explicar direitinho o que a pessoa vai fazer, o salário, tudo, porque já começa daí, a expectativa que você gera na pessoa é desde o momento em que você dá boa tarde e fala que existe uma vaga ali. – Fabiana*

Diante destas colocações, voltadas para aspectos apenas periféricos em relação ao adoecimento, busquei questionar diretamente os participantes se eles consideravam que o psicólogo pode intervir sobre as questões da organização do trabalho, geradoras de adoecimento. As respostas apontam para a limitação da ação desses profissionais, que podem até fazer sugestões, mas não têm um poder real de intervenção:

Na consultoria que eu fiz na loja, as funcionárias tinham que entrar no trabalho às 07:00 da manhã, para organizar a loja, e durante todo o expediente não podiam sentar, não tinha nem cadeiras, e trabalhavam inclusive aos sábados até as 18:30. O patrão reclamava que elas ficavam “escoradas” em alguns pontos da loja, então eu procurei argumentar com ele que as condições eram insalubres, que era impossível as funcionárias ficarem motivadas desse jeito, mas ele não quis ouvir, não queria fazer nenhuma mudança, achava que era assim mesmo e pronto. – Luana

As empresas têm um orçamento e um planejamento financeiro, então qualquer proposição que você faça tem que se encaixar nesse planejamento, tem também que demonstrar o retorno financeiro para a empresa, caso contrário você não vai nem ser ouvida. – Fabiana

As iniciativas em prol da saúde do trabalhador são louváveis, mas não são vistas como parte do nosso papel de trazer dinheiro para as organizações. – Gelson

A não ser se você estiver implantando o RH, que daí geralmente vai poder propor coisas neste sentido, mas de uma forma geral, a gente é contratado assim: você é analista de recrutamento e seleção, você vai fazer recrutamento e seleção. Se você é analista de cargos e salários, vai fazer cargos e salários. – Nádia

A gente fala, mas o poder de decidir é do outro. – Helena

A limitação aparece também com relação à falta de possibilidade de modificarem os aspectos adoecedores do próprio trabalho, como no caso mencionado anteriormente, da participante que estava em franco estado de sofrimento por causa da sobrecarga de atividades, e que, mesmo tendo levado esta questão mais de uma vez para a chefia, não via perspectivas reais de alterá-la. Estamos aqui diante dos fatores que causam o adoecimento nos próprios psicólogos organizacionais, nos quais eles também não podem intervir. Essa situação coloca abertamente a questão de que o psicólogo também é um funcionário da empresa, ainda que não se veja como exatamente igual aos demais:

Eu comecei a falar nisso no dia em que eu cheguei aqui no grupo. Eu me vejo, não sei se vocês, mas eu me vejo muito sozinha. Então, prá quem que a gente vai desabafar? Quem a gente procura? Você escuta pauleira do diretor, escuta às vezes do funcionário, e você fica com aquilo

prá você, né? Então eu acho que o nosso maior risco de adoecimento tá nisso, vamos recebendo tudo e às vezes não tem prá onde externar. – Helena

Aí entra a angústia, que as vezes assim, as nossas queixas muitas vezes não são ouvidas, né? Tem a queixa dos trabalhadores também em relação a nós, aí eu quero resolver, mas nem os meus [problemas] são resolvidos, então, assim, até aonde eu posso ir? – Caroline

Eu tenho uma amiga que trabalha em uma empresa que tava falindo, e aí, assim, eles continuavam tendo vaga e ela tinha que, assim, contratar. As vezes ela ia almoçar no refeitório, olhavam prá ela e falavam: que barco que você me colocou, né? Um barco furado. E aí o que ela tinha de resposta era: também tô nesse barco. – Nádia

Então você não sabe se você veste a camisa da diretoria, enquanto emprego com a autonomia que você tem, ou se você se vê como um funcionário, o que gera conflito. – Luana

A ambiguidade com relação ao lugar que o psicólogo ocupa dentro das organizações remete à discussão do papel dos técnicos no contexto atual da divisão do trabalho, empreendida por autores como Braverman (1981), Gorz (2001) e Gaulejac (2007). Esta discussão será retomada e aprofundada no capítulo 8, como um dos pontos centrais na análise do papel desempenhado pelos psicólogos nas organizações de trabalho, funcionando também como uma categoria explicativa para a compreensão das práticas que estes profissionais executam.

A diferenciação dos psicólogos em relação aos demais trabalhadores se dá de modo ainda mais ressaltado no que diz respeito àqueles que atuam nas funções mais subalternas. Isso apareceu em diversas ocasiões durante os encontros do grupo, nas quais ficava evidente que costumam pautar suas ações pelas informações que obtém das lideranças, não abordando diretamente os trabalhadores dos menores níveis hierárquicos. Seus contatos com estes se dão no momento da seleção e da entrevista de desligamento, mas até os critérios para a realização da primeira e a legitimação dos dados obtidos com a segunda são discutidos unicamente com as chefias. Do mesmo modo, a definição de conteúdos de treinamentos, redimensionamento de benefícios, ou delineamento de ações para resoluções de problemas, são feitas com os responsáveis pela gestão, nunca diretamente com os trabalhadores envolvidos.

Vejam alguns exemplos. Uma participante sugeriu o tema “retenção de pessoas” para um dos encontros do grupo, em virtude do alto turnover na área operacional de sua empresa. As sugestões dos membros foram variadas: implantar algum tipo de premiação por desempenho (um membro do grupo contou que a empresa em que trabalha distribui vales-ovos de Páscoa, brindes da Avon e cordinhas coloridas para os crachás), mudar o perfil para contratação de novos funcionários, repensar os benefícios para os cargos de maior rotatividade. Perguntei então se ela já havia conversado com os funcionários da área sobre os

principais problemas existentes ali e sobre quais mudanças poderiam ser implementadas para que houvesse um maior desejo dos trabalhadores de permanecerem naquela atividade. Ela se mostrou muito surpresa com minha pergunta e disse que nunca havia pensado nisso.

Em outro momento, uma participante queixa-se de um alto nível de desistência de candidatos, após eles conhecerem o local e tipo de trabalho que iriam desempenhar. Mais à frente, conta que o diretor a obrigou a passar uma semana na área de produção, acompanhando o trabalho desenvolvido ali, mas ela “deu um jeito” de não ficar a semana toda, pois era muito quente e tinha que ficar em pé o tempo todo, tendo usado o argumento de que tinha muita coisa para fazer no escritório. Em sua fala, fica evidente que ela não procurou conversar com os trabalhadores sobre as condições ruins de trabalho, e nem mesmo buscou ver o trabalho sobre ângulo de quem o desempenha, o que poderia auxiliá-la na proposição de mudanças que poderiam tornar o trabalho mais atrativo para novos funcionários e diminuir a rotatividade entre os antigos. Constata-se um distanciamento muito grande do psicólogo em relação à realidade dos demais trabalhadores, como se fossem dois universos completamente distintos.

Um caso relatado, que parecia ir na contramão dessa postura, foi relatado por um participante, cuja empresa em que trabalha instalou um equipamento para que os funcionários expressassem sua opinião sobre as questões que incidiam diretamente sobre seu trabalho. Entretanto, devido ao alto número de reclamações sobre as lideranças da área, a gerente proibiu que o instrumento fosse utilizado para avaliar os superiores hierárquicos, devendo ser destinado apenas para questões do ambiente. Nesse caso, vemos que a empresa apenas simulou a abertura de um espaço para acolher as opiniões, as quais de fato foram vetadas.

Em cada um desses momentos, procurei questionar com o grupo o porquê de não discutirem as questões que afetam os trabalhadores diretamente, e as respostas demonstraram receio diante desta possibilidade:

Ué, para que isso fosse viável, seria necessário uma cultura completamente diferente do que é a nossa realidade, seria necessário uma legitimação do trabalhador e do próprio psicólogo, o que não acontece. Como dar voz a um trabalhador, se ele não é legitimado? – Helena

Mas, se você dá voz, não dá a impressão para essas pessoas de que acontecerão mudanças? – Aparecida

Pode ser feito um caderno de sugestões, aí as pessoas escrevem o que pensam. [Pesquisadora: Por que não perguntar diretamente a elas?] *Às vezes essa pessoa não tem nem conhecimento, nem sabe direito o que falar ou como falar.* – Layla

As repostas indicam que há um consenso tácito de que não é necessário, ou que não se deve dar voz aos trabalhadores, de que não é prudente estimulá-los a falar e a

questionar. Abrir o espaço à palavra significaria abrir espaço para contestação, para mudanças e para a destruição das relações hierárquicas e de autoridade. “Il manifesto” (2001) analisa que o que está por trás disto é a evitação de que as pessoas possam tomar decisões no contexto de trabalho, o que poderia comprometer todo o sistema, tendo em vista a forma como ele está organizado. Busca-se então “impedir que a maioria esmagadora possa decidir algo quanto à sua longa jornada de trabalho e que possa influir, por seu próprio trabalho, no andamento da empresa.” (p. 181).

No entanto, se consideramos o tema aqui tratado, saúde dos trabalhadores, sabe-se que justamente a ausência de controle sobre a própria atividade é uma das condições de adoecimento dos sujeitos, como discutido por Sato (2002, 2010b). Contudo, esta é uma questão que os psicólogos organizacionais demonstram desconhecer.

Procurei investigar suas concepções sobre saúde, buscando conhecer seu entendimento sobre este conceito. As respostas fornecidas para esta questão mostram-se condizentes com as explicações individualizantes e recaem sobre os mecanismos mentais individuais que propiciariam uma leitura saudável sobre o ambiente, não sendo mencionadas questões concretas do trabalho, como o próprio controle sobre este.¹³⁶ A saúde se resumiria assim a uma operação interna do sujeito:

*É uma condição física e mental que coloca a pessoa em algum nível satisfatório de vida, né, não precisa estar tudo ajustado [no ambiente], mas com está permite eu andar prá frente. **Eu acho que a saúde tá ligada com a percepção que se tem do ambiente.*** – Fabiana

*Talvez um equilíbrio da mente psíquica mesmo, assim, **do que você vê e do que consegue colocar em prática** e do que tanto o seu comportamental está sendo reforçador ali no ambiente. Acho que é muito isso.* – Layla

*Se for pensar, em termos de sofrimento, é ter o mínimo possível, né, porque acho que a ausência do sofrimento a gente não consegue, então **é balizar e chegar ao ponto de ter mais prazer do que sofrimento, inclusive no ambiente de trabalho.*** – Nádia

*Acho que essa palavra, equilíbrio, representa muito, em essência de saúde. Porque é muito simplista falar que é a ausência de doença. Ausência de doença nem sempre é saúde. Acho que esta palavra é equilíbrio, né? **Equilíbrio tanto fisiológico, como também emocional e comportamental.*** – Helena

Aparentemente, faltam elementos para que os psicólogos que trabalham em empresas consigam ter uma dimensão real do adoecimento dos sujeitos naquele contexto. Isto se mostra verdadeiro inclusive em função do seu distanciamento e desconhecimento dos

¹³⁶ Um conceito de saúde que considera a sua relação fundamental com as condições de existência do sujeito e que enfatiza o caráter social desse processo é apresentado por Rey (1999), enquanto uma “condição em que um indivíduo ou grupo de indivíduos é capaz de realizar suas aspirações, satisfazer suas necessidades e mudar ou enfrentar o ambiente.” (p. 687).

órgãos responsáveis pelos processos de saúde no âmbito organizacional, como o SESMT. Apenas uma psicóloga mencionou um contato mais próximo com esse órgão, por ter assumido sua gestão em uma empresa anterior, fato que causou estranhamento aos demais participantes. Entretanto, sua visão é de que se trata apenas de uma atividade burocrática, que envolve pegar assinatura dos funcionários, entregar EPI's¹³⁷, fornecer treinamentos, etc.

O desconhecimento também se aplica em relação à legislação vigente e ao sistema de atenção em Saúde do Trabalhador. Nunca ouviram falar sobre a RENAST, nem sobre o Manual de Doenças Relacionadas ao Trabalho. Uma participante teve contato com o CEREST, em função de uma SIPAT, e outra recebeu a visita de representantes deste órgão após um acidente de trabalho em sua empresa. Os demais não tinham conhecimento da existência do mesmo, nem que este possui uma unidade na cidade.

Se voltarmos a Bourdieu (2012), tal desconhecimento pode ser compreendido como um efeito da própria lógica do campo organizacional e de gestão, efeito que acaba realizando a função de reprodução desta mesma lógica. Esse efeito social não se encontra no desejo de um indivíduo e nem do grupo de indivíduos, aqui os psicólogos organizacionais, mas no campo de forças antagonistas ou complementares que definem a realidade das instituições. Nesse caso, uma concepção ampliada de saúde, ou que considere o adoecimento como decorrente das condições materiais e concretas do trabalho, bem como o conhecimento das políticas públicas de vigilância e proteção à saúde do trabalhador, conflitaria com a lógica do campo e também com lugar nele ocupado pelo agente, motivo pelo qual permanecem apartados destas questões. (→ 157)

¹³⁷ Equipamentos de Proteção Individual.

6. Movimento Operário, Ivar Oddone e a Psicologia Organizacional Italiana

*Doente em viagem,
peregrinam sonhos meus
por uma terra morta*
Ryunosuke Akutagawa

Durante as leituras que empreendi para a confecção do projeto de qualificação, fui desenvolvendo um interesse particular sobre o Movimento Operário Italiano (MOI) e sua experiência singular, principalmente em relação à sua proposta de intervenção do psicólogo junto aos trabalhadores.

Essa nova concepção sobre a atuação do psicólogo me instigou profundamente e comecei a acalentar a ideia de desenvolver o estágio sanduíche na Itália¹³⁸ com o intuito de aprofundar-me nesta questão¹³⁹, o qual realizei no período de 01/09 a 31/12 de 2013.¹⁴⁰

Falar sobre o modelo italiano implica necessariamente falar em política. Assim, neste capítulo, discutirei as relações entre a Etnografia e a política, e tecerei considerações sobre o caráter da interpretação nesta modalidade de investigação. Na sequência, relatarei brevemente as atividades realizadas na Itália. Por fim, fornecerei algumas informações sobre os pressupostos do Movimento Operário Italiano em relação à saúde e ao papel do psicólogo, tal qual pensado por Ivar Oddone e apresentarei os resultados originados das entrevistas com os psicólogos italianos e da minha participação em dois congressos naquele país, objetivando refletir sobre a configuração da Psicologia Organizacional no cenário italiano atual. (→ 178)

6.1. Política e Interpretação

Como sinalizado no capítulo anterior, Schwandt (2006) ressalta que o pesquisador possui obrigações éticas com os sujeitos, mas também para com a sociedade. Neste segundo caso, destaca-se o caráter necessariamente político de suas escolhas relacionadas à pesquisa,

¹³⁸ A dificuldade inicial foi encontrar um tutor que pudesse me receber e que trabalhasse com esta temática, pois minhas buscas na literatura e pesquisas na internet mostravam uma descontinuidade desta linha de pesquisa na atualidade, agravada com o falecimento de Ivar Oddone em outubro de 2011. Após alguns contatos infrutíferos, recebi uma resposta positiva da Professora Alessadra Re, viúva de Oddone e professora no Departamento de Psicologia do Trabalho da Universidade de Turim, que se interessou por minha proposta e recebeu-me prontamente sob sua supervisão.

¹³⁹ O contato inicial com a Profª. Re foi realizado graças à indicação de Daisy Cunha, professora da Faculdade de Educação da Universidade de Minas Gerais (UFMG), a quem agradeço imensamente.

¹⁴⁰ O estágio sanduíche foi possibilitado pela obtenção de bolsa junto ao Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior (PDSE), da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

iniciadas já na definição do objeto e da teoria através da qual o objeto será olhado.¹⁴¹ Ocorre então que toda pesquisa explicita uma concepção da realidade para seu autor, sendo esta abertamente assumida ou não, conforme discute Chizzotti (2006).

O fato de tal concepção de realidade não ser declarada, não significa que o pesquisador não a possua. E tal concepção, não sendo assumida, converte-se mais facilmente em ideologia, ao pretender demonstrar valores absolutos no conhecimento científico, quando estes irão sempre variar de acordo com os interesses envolvidos na sua produção, ou na própria ocultação dos interesses e dos pressupostos que guiaram a produção. Por isso:

ser um cientista hoje significa estar comprometido com alguma coisa que afeta o presente e o futuro da humanidade (Fals Borda, 2006, p. 47).

Conclui-se então que o aspecto político é inseparável do conhecimento e da produção deste.¹⁴² Diante desta constatação, algumas perguntas são fundamentais: “A quem sirvo com a minha ciência?” (Freire, 2006, p. 36); “quiénes hacen la investigación, para quiénes la hacen y qué intereses, compromissos y conocimientos tienen respecto a los problemas que estudian?” (Rockwell, 2011, p. 97).

Hammersley e Atkinson (1996) lembram que toda pesquisa tem uma função social, servindo para legitimar ou para modificar o *status quo*. Cabe então ao pesquisador refletir com clareza sobre qual perspectiva ele se alinha. Muitos estudos que tomam as questões de saúde dos trabalhadores, realizados nos contornos da Psicologia Organizacional, evidenciam interesses e compromissos ancorados na perspectiva gerencial e empresarial, sobretudo aqueles que se baseiam no enfoque da qualidade de vida ou na perspectiva de saúde organizacional. Porém, tais interesses e compromissos nem sempre são assumidos abertamente, são ocultados por um discurso cientificista de neutralidade ou por uma retórica baseada na articulação de conceitos tomados como verdadeiros em si. Esses estudos geralmente assumem a perspectiva empresarial, e possuem um horizonte de manutenção da realidade social.

Já no enfoque do MOI, assim como no presente trabalho, ao contrário, assume-se a perspectiva dos trabalhadores, e intenta-se pensar sobre elementos que apontem para

¹⁴¹ Uma vez que toda teoria do conhecimento é amparada por certa visão de mundo e da atividade humana.

¹⁴² O sentido de política aqui tratado é o de interesses pela divisão, conservação ou transferência de poder, ou seja, das relações de dominação estabelecidas do homem sobre o homem, como discute Weber, 2011. Já Gramsci utiliza o termo política em duas acepções principais: uma mais restrita, voltada para as relações de poder entre governantes e governados, e outra mais ampla, que a identifica com liberdade e universalidade. Esta segunda acepção representa a passagem do particular ao universal, da necessidade à liberdade e do caráter econômico-corporativo ao ético-político, como discute Coutinho (2011).

possibilidades de transformação, seja das condições de trabalho que adoecem o sujeito, seja da atuação acrítica e reprodutora dos agentes que se situam dentro do contexto produtivo, dentre eles os psicólogos organizacionais.

O horizonte de transformação também pode ser vislumbrado na busca por sinais de resistência expressos pelos psicólogos no seu fazer profissional. Para Marcus (2001), isto também explicitaria uma orientação política da Etnografia, no sentido não somente de apresentar o ponto de vista do subalterno, mas fundamentalmente ao se propor pensar as questões de resistência e contracultura, em suas relações com os processos sistêmicos no interior das quais elas operam.

Para Caldeira (1988), a dimensão política da Etnografia se coloca a partir de três eixos: a análise das relações de poder estabelecidas no âmbito da pesquisa, no interior das relações sociais, e do momento histórico que emoldura o contexto macro em que estas se situam. A primeira, já discutida nos capítulos precedentes, diz respeito às relações entre pesquisador e pesquisados. Já os dois últimos aspectos implicam na necessidade de se proceder a uma análise das “relações de poder que definem quais enunciados podem ser aceitos como verdadeiros em cada momento” (Caldeira, 1988, p. 144). Desse modo, é fundamental refletir sobre os aspectos limitadores do próprio cenário organizacional e do sistema produtivo capitalista que o engloba, o que poderia explicar a baixa ocorrência de tais práticas de resistência ou de cunho transformador entre os psicólogos que atuam em empresas privadas. Se não fizéssemos essa ressalva, seria grande o risco de incorrer em um julgamento simplista e moralista sobre a atuação desses profissionais.

Ainda sobre as relações entre política e Etnografia, Marcus (2001) sugere que o etnógrafo é uma espécie de ativista circunstancial, pois ao investigar múltiplos sítios, suas intervenções sobre cada um irá refletir em seu desempenho sobre os demais. Com isso ressalta o vínculo que o investigador possui com os sujeitos com quem ele trava contato, mas também com o objeto próprio de sua investigação, perseguido em cada um dos terrenos de pesquisa. Esse ativismo circunstancial se expressa no fato do pesquisador atribuir importância ao objeto de sua investigação e trabalhar para dar visibilidade a ele. Spink (2003) afirma que, ao nos voltarmos para uma questão de pesquisa, a tornamos psicologicamente relevante. Isto expressa um posicionamento político, o que, para Marcus (2011), traduz os sentimentos do pesquisador de estar fazendo mais do que apenas etnografia.

Ao eleger como foco de minha pesquisa os psicólogos organizacionais e suas práticas laborativas, mesmo que eu não esteja de acordo com estas e nem com os princípios políticos e ideológicos que as guiam, estou buscando trazer sua atuação profissional para o

debate. Com isto, ressalto a importância de não se virar as costas para esse campo de atuação, como podem fazer alguns críticos mais radicais da Psicologia Organizacional. Ao contrário, destaco a necessidade de problematizá-lo. Esta também é uma posição política.

O ato de problematizar ou refletir sobre qualquer aspecto do campo social está relacionado a uma interpretação sobre o mesmo, uma vez que as interpretações são construções impostas aos objetos, no esforço de compreendê-los, como aponta Geertz (2001).

O debate sobre a questão da interpretação se dá de forma calorosa, não apenas nos domínios da Etnografia, mas das Ciências Sociais de um modo mais amplo. Embora existam diversas perspectivas de investigação social¹⁴³ e cada qual defenda certa concepção epistemológica para a pesquisa qualitativa e apresente um conjunto de parâmetros em relação ao caráter da interpretação, um ponto comum entre elas é a rejeição de uma epistemologia da representação. De acordo com Shwandt (2006),

Todas essas visões discordam daquela que pode ser chamada de *realismo do significado* – segundo a qual os significados são entidades fixas que podem ser descobertas e cuja existência independe do intérprete. (p. 202).

O significado não é, portanto, algo simplesmente descoberto no processo de pesquisar, não se encontra pronto, não é um tipo de conhecimento direto e não mediado, mas é construído, ou negociado, no ato da interpretação.

R. Oliveira (2006) faz inclusive uma separação entre “sentido” e “significação” [grifos do autor], sendo o primeiro utilizado em relação ao horizonte semântico do nativo, enquanto o segundo designa o horizonte do pesquisador. Augé (2010) faz uma distinção semelhante, ao diferenciar a perspectiva dos sujeitos investigados e a do etnógrafo: os primeiros compreendem suas vivências sociais como um fim em si mesmo, já este último crê que elas expressam algo a mais, um sistema mais amplo que se dará a conhecer por, e através, dele.

Isto poderia ser exemplificado na presente pesquisa com as falas dos psicólogos organizacionais, quando se referem às suas atividades e práticas como questões rotineiras do seu cotidiano de trabalho, as quais se encerram em si mesmas, de acordo com o objetivo que se espera de sua atuação profissional. Já o que busco, como pesquisadora, é conhecer essas práticas e ligá-las a uma concepção de sujeito, de adoecimento e de mundo para os psicólogos, contextualizando tudo isto em um sistema produtivo em vigor no momento histórico atual, no qual tais práticas têm lugar.

¹⁴³ Para uma análise comparativa entre algumas destas perspectivas, a saber: o Interpretativismo, a Hermenêutica e o Construcionismo Social, ver Schwandt (2006).

Poderíamos então apontar como a finalidade última da interpretação na pesquisa social, perseguida pelo investigador que se debruça sobre um determinado grupo ou fenômeno, a busca por tornar o objeto inteligível, a partir dos esquemas conceituais teóricos e metodológicos que aquele porta previamente e que passam também por revisões e transformações neste processo.

Mas, como opera a interpretação? Como esta se dá no contexto da pesquisa de campo e da escrita etnográfica? Creio que não se pode ensinar a interpretar, como também não se pode ensinar a fazer pesquisa qualitativa, de modo teórico ou hipotético apenas. Deve-se aprender pela prática, no processo de fazê-la. Todavia, algumas considerações podem auxiliar neste percurso. A primeira é que algum grau de interpretação já se faz presente no contato inicial do pesquisador com o campo de pesquisa e com os sujeitos que aí encontram.¹⁴⁴

Para Geertz (1989), não se pode nem mesmo dizer que os sujeitos pesquisados detêm algum tipo de verdade sobre o fenômeno em questão, pois também eles realizam interpretações sobre tal fenômeno, a partir de suas vivências em relação a ele. Assim, o que o etnógrafo faz é construir interpretações sobre as interpretações de outros. Nas palavras do autor, “o que chamamos de nossos dados são realmente nossa própria construção das construções de outras pessoas, do que elas e seus compatriotas se propõem” (Geertz, 1989, p. 19).

Isto fica bastante evidente se pensarmos que construí interpretações sobre as interpretações que os psicólogos organizacionais que participaram da pesquisa realizam sobre seu trabalho, sobre o papel que desempenham e sobre o que adocece os trabalhadores. Também vemos isto de forma explícita na análise dos trabalhos da Mostra de Psicologia, onde realizei uma leitura sobre as leituras que os autores dos trabalhos apresentaram sobre tipo de práticas que podem ser conduzidas no âmbito empresarial, voltadas para as questões de saúde/adoecimento dos trabalhadores.

O trabalho etnográfico consistirá então em produzir explicações sobre as explicações que os sujeitos constroem sobre o mundo e sobre os fatos em que tomam parte,

¹⁴⁴ Uma das críticas ao trabalho de Malinowski foi justamente por ele pretender separar o que seria resultado “da observação direta e das afirmações e interpretações dos nativos, (...) das inferências do autor, baseadas em seu bom senso e em seu discernimento psicológico” (Malinowski, 1986, p. 26), como se o pesquisador pudesse observar diretamente a realidade para então fazer suas interpretações. Isto seria impossível, pois toda observação é seletiva, de modo que o observador não consegue nunca abarcar a totalidade do fenômeno com seu olhar, e os filtros que são ativados durante o ato de observar já se relacionam com algum nível interpretativo sobre o que valorizar e o que descartar.

enquanto membros de uma cultura.¹⁴⁵ Desse modo, Geertz (1989) considera que a Etnografia busca realizar uma “descrição densa” [grifo do autor] das estruturas significantes que emergem no contato entre o sujeito investigador e os sujeitos investigados, cuja interpretação atribui significado às estruturas, e sem a qual, de fato, elas não existiriam.

O ato de interpretar perpassa todo esse processo, pois, como lembra Geertz (1989), “começamos com as nossas próprias interpretações do que pretendem nossos informantes, ou que achamos que eles pretendem, e depois passamos a sistematizá-las (p. 25). Também o ato de relatar o que foi visto ou vivido pelo etnógrafo já comporta algum nível de interpretação, considerada uma interpretação de primeiro grau, à qual se sucede posteriormente uma interpretação de segundo grau, que é a interpretação da descrição. Esse movimento em dois tempos caracteriza outro duplo aspecto da interpretação em uma pesquisa etnográfica, como discute Oliveira (2006).

De acordo com esse autor, o duplo caráter da interpretação também reside no fato desta comportar uma relação dialética entre a compreensão e a explicação, que, consideradas igualmente válidas para a viabilização do conhecimento, resultaria em uma configuração hermenêutica da interpretação.¹⁴⁶ Deste modo:

se considerarmos que o conceito de interpretação é mais extenso – logicamente falando – que os de explicação e compreensão, uma vez que os recobre, totalizando-os em uma única categoria cognitiva, verificaremos que tanto a explicação como a compreensão passam a ter funções de adjetivar a interpretação. (R. Oliveira, 2006, pp. 96-97).

R. Oliveira (2006) apoia sua argumentação em Ricoeur, para quem a explicação é o momento metódico do conhecimento, enquanto a compreensão seria não metódica e possibilitaria abarcar o excedente de significação que não é apreendido pelo método, qualquer que seja este, posto que nenhum método consegue abrigar sob seus parâmetros toda a realidade. A compreensão seria então o momento da apreensão do excedente de sentido, o qual se dá essencialmente de forma experiencial¹⁴⁷ e requer o engajamento do sujeito. Tal

¹⁴⁵ Ortiz (2013) lembra que o pensamento sociológico também é uma construção social sobre outra construção social, a que denominamos sociedade.

¹⁴⁶ Há discordâncias a esse respeito entre autores que afirmam assumir uma postura hermenêutica, os quais associam a explicação com a busca de causas, estabelecida no modelo das ciências naturais e defendida pelo positivismo, enquanto a hermenêutica priorizaria a compreensão como modalidade interpretativa mais adequada para as ciências humanas e sociais. Este é um debate amplo, no interior do qual a própria hermenêutica é abordada de diversas formas: objetivista, filosófica, tradicional, moderna, pós-moderna, etc. Para um maior aprofundamento a respeito, ver R. Oliveira (2006), em especial os capítulos 3 (A Antropologia e a “crise” dos modelos explicativos) e 5 (A dupla interpretação na Antropologia) e Schwandt (2006).

¹⁴⁷ Esta compreensão experiencial é denominada de *Verstehen*. (Stake, 2011).

engajamento é definido por Schwandt (2006) como o vivenciar de forma contínua a experiência limiar de viver entre a familiaridade e a estranheza.

Temos então mais um aspecto duplo da interpretação etnográfica, como um movimento entre o que percebemos como familiar e o que nos aparece como exótico, ou estranho, na nossa relação com o objeto. Magnani (2009) lembra que uma das condições clássicas de realização da pesquisa etnográfica é o estranhamento, que advém da influência da cultura de origem do pesquisador e dos esquemas conceituais que ele porta (Magnani, 2002). Por outro lado, o desenrolar da pesquisa pode trazer um estranhamento em sentido inverso, como um senso de surpresa, no olhar sobre a própria sociedade de outro modo, a partir das vivências do pesquisador em campo, como aponta Peirano (1995).

Da Matta (1978) apresenta com clareza esta questão:

...vestir a capa de etnólogo é aprender a realizar uma dupla tarefa que pode ser grosseiramente contida nas seguintes fórmulas: (a) transformar o exótico no familiar e/ou (b) transformar o familiar em exótico. E, em ambos os casos, é necessário a presença dos dois termos (que representam dois universos de significação) e, mais basicamente, uma vivência dos dois domínios por um mesmo sujeito disposto a situá-los e apanhá-los. (p. 4).

Na pesquisa aqui relatada, tive muitas vezes a sensação de familiaridade no contato com questões abordadas pelos participantes, em especial aquelas que expressavam conflitos entre seus valores pessoais e as práticas profissionais que eles eram instados a desempenhar. Por outro lado, vivenciei também muitos momentos de estranhamento, grande parte deles relacionados a situações em que os participantes do grupo demonstravam absoluto desconhecimento sobre a existência dos trabalhadores como sujeitos, como pessoas, portadores de experiências concretas sobre o trabalho e também de uma vida fora do trabalho. Assim, o tom acusatório que algumas vezes se instalou no grupo, como na situação em que se discutiam as faltas de funcionários (as quais eram vistas como originadas da falta de vontade do sujeito trabalhar), me causaram estranhamento. A atitude de distanciamento dos psicólogos organizacionais em relação aos trabalhadores, não buscando conversar e conhecer o que estes pensam sobre o próprio trabalho, e nesse sentido também interditando a palavra destes, também me causou estranhamento.

No entanto, talvez seja justamente a articulação entre os dois momentos, de familiaridade e de estranheza, que tornou possível visualizar o fato de que reconhecer os trabalhadores como sujeitos implicaria que os psicólogos reconhecessem o absurdo de muitas práticas executadas por si próprios e que têm como alvo os trabalhadores, o que tornaria insustentável sua própria atuação profissional.

Para se operar esta dupla transformação entre aspectos familiares e estranhos, ou seja, para justamente desta ambiguidade extrair o conhecimento perseguido por meio da pesquisa etnográfica, é necessário “praticar uma reserva – um retiro que nos coloque em algum ponto entre o nosso lugar e o do outro”, como recorda Andrada (2013). Esse retiro visa à articulação de duas formas de experiência, próxima e distante, tal qual apontado por Geertz (2004). A experiência próxima relaciona-se aos conceitos que os sujeitos empregam naturalmente na definição de suas experiências, enquanto a experiência distante volta-se para os conceitos teóricos que buscam dar sentido a tais vivências. O trabalho etnográfico consiste em transitar entre ambas as experiências, de forma a

“captar os conceitos que, para outras pessoas, são de experiência-próxima, e fazê-lo de uma forma tão eficaz que nos permita estabelecer uma conexão esclarecedora com os conceitos de experiência-distante criados por teóricos para captar os elementos mais gerais da vida social”. (Geertz, 2004, p. 88).

R. Oliveira (2006) situa que esta articulação da experiência próxima e distante se dá também a partir do duplo movimento do pesquisador etnográfico, “estando lá”, ou seja, vivenciando a situação de estar no campo, e “estando aqui” [grifos do autor], isto é, retornando ao seu mundo e à sua instituição (universitária ou de pesquisa). Essa articulação entre o momento vivido “de perto e de dentro” [grifo nosso] e olhar mais distanciado, seria o que justamente possibilitaria dar sentido ao vivido (Magnani, 2009).

No presente estudo, este movimento duplo deu-se diversas vezes, tantas quantas foram os terrenos investigados, pois que, a cada novo território de pesquisa visitado, meu olhar sobre os territórios que o precederam se modificava, ao ser acrescido de novas reflexões e também de leituras teóricas empreendidas no momento mais atual. Por fim, minha experiência na Itália possibilitou uma outra visão sobre a atuação dos psicólogos organizacionais brasileiros, porquanto demonstrou não existir, ao menos na atualidade, diferenças significativas nos objetivos do fazer profissional desta categoria nas empresas privadas dos dois países.

O ápice da releitura sobre a experiência construída nos terrenos de pesquisa pode ser situado no ato de escrita da tese, quando pude estabelecer uma vinculação entre as informações advindas dos diferentes terrenos e confrontá-las com as teorias das quais fui me avizinando com o intuito de significar as informações. Sobre este aspecto, Geertz (2004) ressalta que o momento de teorização é igualmente importante para a compreensão empírica do fenômeno.

Sendo a interpretação o ato cognoscitivo que articula a vivência e a teoria, de forma a dar significado à experiência, e operando de forma dupla e cambiável, entre nossas conclusões e as conclusões dos sujeitos, entre explicação e compreensão, entre familiaridades e estranhamentos, entre o próximo e o distante, o que validaria então uma interpretação? Esta é uma questão importante, ainda mais se considerarmos o debate hermenêutico sobre o caráter aberto da atividade interpretativa, conforme defendem Marcus e Cushman (1982).

Para Geertz (1989), a resposta está em ter um arcabouço teórico consistente que a subsidie, o qual deve “ser capaz de continuar a render interpretações defensáveis à medida que surgem novos fenômenos sociais” (p. 37). (→ 178)

6.2. Pesquisa bibliográfica e entrevistas com psicólogos organizacionais na Itália

Não se pode negar que o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil foi muito influenciado pelo Modelo Operário Italiano. Em minhas primeiras leituras dos textos de Ivar Oddone, notei que ele propunha um papel diferenciado para o psicólogo nos contextos de trabalho, mas não estava muito claro para mim qual era este e como seria operacionalizado. Fiquei curiosa também para saber se esta proposta ainda se mantinha ativa na atualidade e se havia diferenças entre o tipo de trabalho desenvolvido por psicólogos nas empresas da Itália, em relação ao executado aqui no Brasil. Decidi ir até lá para descobrir, tendo dois enfoques principais para o estágio sanduíche: aprofundar o conhecimento sobre o Movimento Operário Italiano, em especial sobre o papel destinado ao psicólogo nos contextos de trabalho, e conhecer como se dava a atuação desses profissionais em empresas daquele país, na atualidade.

O primeiro objetivo foi atingido por meio de uma pesquisa bibliográfica, conduzida junto à biblioteca da Faculdade de Psicologia da Universidade de Turim e também a partir de materiais fornecidos pela professora Re.¹⁴⁸ Também empreendi longas conversas com ela, tendo gravado algumas, a partir de sua sugestão¹⁴⁹ e, pouco antes de retornar ao Brasil, fiz uma entrevista mais estruturada com ela, com o intuito de aprofundar algumas questões que fui delineando durante o período em que estive ali. O roteiro dessa entrevista

¹⁴⁸ Destaco, entre estes, os anais do evento “Sfide attuali, passate, future: il percorso de Ivar Oddone”, que foi realizado em Turim, em novembro 2012, por ocasião da celebração do primeiro aniversário do falecimento de Oddone.

¹⁴⁹ Nessas conversas, pude verificar o quanto sua história de vida se confunde com a história do MOI e da própria Itália. Acabei então construindo um diário de campo da minha experiência na Itália, no qual relatei os diálogos e também as reflexões que fui tecendo em diversos momentos significativos para a pesquisa, inclusive em visitas a museus, como o Museu do Risorgimento, que me ajudaram a ter uma compreensão mais alargada das relações entre os aspectos históricos e as questões de pesquisa que eu buscava compreender naquele país.

encontra-se no Anexo C. Foi possível ainda conversar com um sindicalista que teve uma atuação muito expressiva no movimento e era amigo de Ivar Oddone.¹⁵⁰

Já o segundo objetivo, também foi abarcado satisfatoriamente, pois pude participar de dois congressos de nível nacional,¹⁵¹ nos quais pude ter uma ideia das temáticas e enfoques adotados pelos estudos voltados à temática do trabalho. Também entrevistei três psicólogos organizacionais, dois pessoalmente e uma por skype, buscando conhecer suas práticas profissionais em empresas privadas e confrontá-las com a proposta de Oddone sobre a atuação do psicólogo no mundo do trabalho.

As entrevistas conduzidas com os psicólogos organizacionais foram de tipo semi-dirigido, contando com um roteiro inicial, que serviu como um guia para as perguntas, embora estivesse aberto a eventuais mudanças para seguir pistas interessantes que pudessem surgir no curso da conversa, como sugere Zucchermaglio e colaboradores (2013). Desse modo, o desenrolar de cada entrevista viabilizava novos questionamentos, que vinham a se somar àqueles previstos inicialmente, gerando alterações no roteiro a ser usado na próxima entrevista. O roteiro também foi modificado a partir de informações prévias que eu já possuía sobre o próximo entrevistado, de modo que, ao final, tive praticamente três roteiros diferentes, como pode ser verificado no Anexo D.

Para Zucchermaglio e colaboradores (2013), o objetivo da entrevista é aumentar a compreensão do pesquisador sobre certos fenômenos, ao colher representações, explicações e posicionamentos ideológicos dos participantes sobre eventos e sobre suas próprias práticas. Como pode notar-se no roteiro das entrevistas, busquei investigar esses dois aspectos, inquirindo sobre as atividades que os psicólogos desempenham, mas também sobre sua visão acerca das ações possíveis de serem desempenhadas por psicólogos organizacionais em questões de saúde do trabalhador.

De acordo com Potter e Hepburn (2005), o entrevistador deve identificar a posição de onde fala o entrevistado: ele se coloca segundo sua individualidade e suas preferências idiossincráticas, como membro de uma categoria ou a partir de uma identidade institucional? Esta colocação me parece relevante, porque, no caso de dois dos psicólogos entrevistados, suas asserções mostraram estar baseadas em suas experiências individuais, ainda que associadas ao contexto de seu trabalho atual. Já no caso da segunda entrevistada, pude

¹⁵⁰ Trata-se de Fulvio Perini, membro por quase 30 anos da CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro), mais antiga organização sindical, que, em colaboração com a profa. Re está montando um centro de memórias sobre Ivar Oddone e sobre o Movimento Operário Italiano.

¹⁵¹ XII Congresso Nazionale della sezione di Psicologia Sociale e di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, realizado em setembro de 2013, na cidade de Pádua, e X Congresso Nazionale della Società Italiana di Ergonomia, realizado em novembro do mesmo ano, em Turim.

verificar que suas colocações tinham outra conotação, muito marcada pelo seu pertencimento a um grupo político específico.¹⁵²

Cada entrevista desenvolveu-se em um lugar diferente, definido de acordo com a conveniência dos entrevistados: a primeira aconteceu durante o horário de almoço, em uma lanchonete próxima ao local de trabalho da entrevistada; a segunda, realizada por skype, ocorreu à noite, após meus filhos e os filhos da entrevistada dormirem; e a terceira teve lugar de manhã cedinho, em uma sala de reuniões na empresa em que o entrevistado trabalha. Aponto este aspecto pois, de acordo com Fontana e Frey (2000), as entrevistas tomam forma a partir dos contextos e situações em que elas são realizadas, de modo que seus resultados não podem ser apartados das condições em que elas foram produzidas.

Stake (2011) diferencia contexto e situação, considerando o primeiro como algo mais estável, sendo a situação um plano mais imediato, relacionado aos eventos que estão ocorrendo naquele momento. Embora não seja possível determinar exatamente quais aspectos das respostas dos entrevistados foram influenciados pela situação, notei claramente o quanto a entrevista realizada dentro da empresa teve um caráter mais formal, enquanto as outras duas, por se darem em ambientes mais informais, tiveram esta conotação. Quanto ao contexto, podemos considerar que este diz respeito ao pano de fundo sobre o qual as entrevistas foram realizadas, ou seja, sobre o propósito de conhecer a atuação dos psicólogos em empresas. Assim, suas respostas dirigiram-se para aspectos do trabalho realizado neste cenário, que se mostra, inevitavelmente, ligado às práticas que os profissionais ali desenvolvem. (→ 180)

6.3. Um outro jeito para se pensar o papel do psicólogo x a atuação do psicólogo organizacional na Itália hoje

Exponho, nesta seção, um breve resumo histórico do MOI, abordando as principais proposições e inovações propiciadas por este modelo, dentre estas o papel atribuído ao psicólogo, além de tecer breves considerações sobre o declínio do movimento. Para tanto, contei com pesquisas bibliográficas e com informações advindas das conversas com a Prof^a. Re e com o sindicalista Fulvio Perini. Na sequência, apresento um panorama sobre a

¹⁵² Esta psicóloga faz parte de um grupo que defende a “Modern Maney Theory” (MMT), uma teoria econômica baseada nas ideias de Knapp, Keynes e Lerner, que apregoa a intervenção direta do Estado na Economia, com o intuito de utilizar o sistema monetário para obter a máxima prosperidade possível para sua população (Basciu, 2013). Após assistir uma apresentação sua no Congresso de Ergonomia realizado em Turim, onde embora o tema de seu trabalho fosse sobre ergonomia, ela discorreu apenas sobre a MMT, fiquei curiosa em saber como ela aliava seu posicionamento político com seu trabalho como psicóloga organizacional. Fiz um contato por email e depois a entrevistei por skype.

Psicologia Organizacional e do Trabalho hoje na Itália, baseando-me nos trabalhos apresentados nos congressos de que participei, nas entrevistas com os psicólogos organizacionais e nas conversas com a Prof^a. Re.

6.3.1. O Modelo Operário e a Psicologia do Trabalho

Paiva e Vasconcellos (2011) situam a I Internacional¹⁵³ e o Risorgimento¹⁵⁴ como antecedentes históricos do Movimento Operário Italiano, e apontam a forte influência de Gramsci sobre o mesmo, em função da criação dos conselhos de fábrica e sua proposta de educação da classe trabalhadora, com vistas a formar uma cultura de democracia operária.¹⁵⁵ Esses autores discutem também os reflexos das duas guerras mundiais, que resultaram em uma população politizada e em um Partido Comunista de expressiva força política naquele país.

Portanto, o processo de construção do modelo operário não pode ser considerado como produto de um espontaneísmo, mas sim fruto de uma tradição histórica e de um movimento amplo, complexo e ancorado em intensos debates e ações conduzidas em diversos níveis. Devemos considerar ainda o momento de efervescência cultural e política dos anos 1960 em toda a Europa, que, segundo Re (comunicação pessoal)¹⁵⁶ caracterizou um período irrepetível, impregnado de uma marca social que criava possibilidades que hoje não encontramos.

Um acontecimento decisivo para as condições de produção do modelo italiano foi a luta pelas 150 horas. Os trabalhadores reivindicavam o direito de poderem dedicar 300 horas de sua jornada de trabalho anual para o estudo, tendo conseguido o direito legal de serem remunerados por 150 destas horas, sendo as demais 150 horas assumidas por eles próprios. Muitos desses trabalhadores passaram a frequentar a universidade¹⁵⁷, e o faziam não apenas com o intuito de estudar, mas, fundamentalmente, de discutir os problemas do trabalho. Foi

¹⁵³ Organização internacional em prol da luta dos trabalhadores, criada em 1864 por sindicalistas ingleses, proudhonistas franceses, republicanos italianos e marxistas alemães, conforme Singer (2003, apud Paiva e L. Vasconcellos, 2011).

¹⁵⁴ Processo que levou à unificação da Itália.

¹⁵⁵ Ver também Secco (2006).

¹⁵⁶ Nas passagens em que faço referência a informações e comentários tecidos pela professora Alessandra Re durante as conversas que tivemos pessoalmente, optei por manter esta informação entre parênteses, ao invés de remetê-las a notas de rodapé, visando evitar uma quebra constante no ritmo da leitura.

¹⁵⁷ Um reflexo interessante deste momento, e que persiste até os dias atuais na Universidade de Turim, foi a abolição da exigência de frequência e de matrícula para os estudantes que desejam cursar disciplinas na universidade, visto que muitos trabalhadores não conseguem efetivamente assistir a todas as aulas, e nem estão formalmente inscritos em um curso específico de graduação. Verifica-se assim uma maior democratização no acesso ao saber produzido e disseminado no contexto universitário.

um período em que a universidade se tornou palco de uma convivência rica e estimulante entre estudantes, trabalhadores, professores e sindicalistas. (Re, comunicação pessoal).

A partir daí, constituiu-se um coletivo formado por operários,¹⁵⁸ dirigentes sindicais, médicos e psicólogos, que interagiram entre si sob a premissa de que o problema da saúde em relação ao trabalho não é apenas um problema técnico, mas que se constrói e pode ser afrontando por uma ação política e de múltiplas vozes. Buscavam assim obter maior poder para os trabalhadores, através de sua organização em grupos, melhoria da comunicação entre eles e também deles para com a empresa. (Re, comunicação pessoal).

Oddone definiu essa forma de trabalho coletivo, na qual cada um entra com suas competências em uma situação de intercâmbio, como Comunidade Científica Ampliada. Comunidade porque trata-se de um sujeito coletivo, científica porque o método não é nunca deixado a si próprio e se baseia em uma construção teórica, e ampliada porque os trabalhadores tomam parte, mantendo seu papel e sua linguagem, conforme aponta Re (2014).

Tal coletivo teve Ivar Oddone como “regista, produttore ed interprete protagonista” (Carnevale, 2014, p. 40).¹⁵⁹ Médico sanitaria, ele começou a questionar o modelo de intervenção médica sobre a saúde dos sujeitos e a buscar vinculações com suas atividades laborativas, a partir de uma proposta de recuperação da experiência operária. Gradualmente, Oddone deixou de se identificar como médico, passando a referir a si mesmo como psicólogo¹⁶⁰ e reivindicando um primado da psicologia sobre a medicina, no sentido de que a primeira seria a que possui condições para encontrar uma linguagem comum para ativar uma comunicação eficaz entre os trabalhadores e os técnicos em saúde, e assim ativar também uma prevenção eficaz (Tibaldi, 2013; Re, 2014).

Sobre a liderança de Oddone, o coletivo de técnicos e operários desenvolveu um conjunto de pesquisas inovadoras e irrituais (Oddone & Re, 1994a), apoiadas em uma prática social e direcionadas a mudanças, publicando em 1969 um manual intitulado “Dispensa sull’Ambiente de lavoro”, o qual foi traduzido depois para diversas línguas e tornou-se uma

¹⁵⁸ A maior parte destes operários eram pertencentes à Farmitalia (empresa do ramo químico) ou à unidade Mirafiori da Fiat, empresas nas quais havia problemas relacionados às condições de trabalho e saúde para os operários, o que viabilizou duas experiências significativas, conduzidas nestes locais de trabalho, para a própria configuração do modelo italiano. (Oddone et al., 1986).

¹⁵⁹ Consideramos que a história pregressa da Itália influenciou as condições para o surgimento do movimento operário. Do mesmo modo, a história de vida de Oddone imprimiu marcas sobre seu próprio fazer. Em entrevista a Tibaldi (2013), Alessandra Re ressalta que a participação dele na resistência contra os nazistas, tendo assumido aos 20 anos a responsabilidade por um destacamento na ofensiva partigiana, lhe colocou em uma posição de liderança que ele exercitou posteriormente por toda a vida. A resistência partigiana é retratada por Ítalo Calvino (2013) em seu primeiro romance, no qual Oddone é um personagem de destaque: o comandante Kim. Calvino e Oddone foram amigos por toda a vida.

¹⁶⁰ Posteriormente ingressou como professor no Departamento de Psicologia da Universidade de Turim, do qual foi o primeiro diretor.

referência para sindicatos e especialistas em saúde do trabalhador em vários países, inclusive o Brasil¹⁶¹.

O manual possuía também fins de treinamento e era composto por quatro partes: a primeira voltava-se para a caracterização do ambiente de trabalho e da nocividade nele inserida, a segunda apresentava quatro grupos de fatores que provocam danos à saúde do trabalhador, a terceira dedicava-se às soluções apontadas para diminuir a nocividade no ambiente de trabalho, e a quarta discorria sobre as substâncias nocivas presentes nos contextos de trabalho, com ênfase na sílica e no benzeno.

Uma das principais inovações do manual foi a classificação dos fatores de risco em quatro grupos e a proposição de uma representação gráfica para o mapeamento destes.¹⁶² O primeiro grupo englobaria os riscos também existentes no local de moradia do trabalhador e que não provocam danos dentro de uma faixa específica de valores (luz, barulho, temperatura, umidade, ventilação); o segundo diz respeito aos fatores encontrados quase exclusivamente nos ambientes de trabalho (poeiras, gases, substâncias tóxicas específicas) e cuja presença sempre indica a possibilidade de dano; o terceiro grupo trata de apenas um fator, a atividade muscular ou trabalho físico, capaz de provocar alterações musculares e fadiga física. O quarto grupo apresenta uma variedade de novos fatores, nascidos com a organização científica do trabalho, relacionados diretamente à organização do trabalho e passíveis de provocar fadiga psíquica e stress (monotonia, repetitividade, ritmos excessivos, jornada de trabalho, posições incômodas, ansiedade, responsabilidade, frustrações, etc.) (Oddone e cols., 1986).

Nesta publicação, já estão colocados os princípios norteadores do modelo desenvolvido por Oddone e seus companheiros: a necessidade de se conhecer o trabalho para realizar mudanças; a validação consensual do conhecimento a partir da discussão coletiva em grupos homogêneos de trabalhadores¹⁶³; o protagonismo operário e a não delegação das questões de saúde dos trabalhadores para técnicos, empresas ou sindicatos.

Oddone e colaboradores (1986) chamam a atenção para o fato de que a tendência patronal e dos representantes técnicos da empresa, dentre eles os psicólogos e médicos do trabalho, é pensar apenas na adaptação do ambiente e processo produtivo, para que se tornem mais funcionais e eliminem qualquer consumo da força de trabalho que não tenham como resultado a produtividade. Assim, esses agentes não propõem medidas que visem a modificar

¹⁶¹ Traduzida no Brasil em 1986 com o título: “Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde.”

¹⁶² O mapeamento de riscos no ambiente de trabalho disseminou-se também em diversos países, sendo incluído na legislação brasileira em 1992, conforme Sato, Valente e Freitas (1993).

¹⁶³ A homogeneidade refere-se ao caráter comum do trabalho desenvolvido pelos trabalhadores, em uma seção ou atividade.

de fato a relação entre o trabalhador e a produção. Para os trabalhadores, esse deve ser o foco de mudança, devendo se conscientizarem da possibilidade de existência de um ambiente de trabalho em que todos os fatores nocivos estejam ausentes e as suas necessidades vitais sejam satisfeitas.

Vemos então que o Modelo Operário Italiano já portava uma concepção de organização do trabalho e assumia os aspectos antagônicos de poder aí existentes. Do mesmo modo, expressava uma crítica à neutralidade da ciência e da técnica, assumindo os determinantes sociais da produção de conhecimento e buscando o estabelecimento de uma relação dialética entre o saber científico e o senso comum, sendo o conhecimento, fruto da incorporação da experiência operária, a base para intervenção com foco na prevenção, conforme Alonso (2007).

O conceito de experiência operária é central para este modelo. Oddone, Re e Briante (2008) fazem referência explícita a Gramsci como fonte de inspiração para este conceito, e destacam principalmente sua análise sobre a falência do objetivo taylorista de extrair a capacidade de pensar do trabalhador, ao atá-lo a atividades repetitivas e sem sentido. Esses autores concordam com a proposição gramsciana de que, mesmo no sistema taylorizado, é possível para os trabalhadores produzirem experiência e consciência, e trabalham sobre a premissa de que o ser humano não é passivo, mas sim ativo, capaz de agir e de intervir sobre o meio e sobre a história:

in fabbrica come altrove, un uomo rimane tale anche nelle condizioni più ostili, mantiene la sua capacità di pensare, è in grado di reappropriarsi del significato e dell'importanza sociale del suo lavoro, può sviluppare la sua identità professionale in una intelligenza collettiva centrata sul progetto di trasformazione del presente. (Oddone et al., 2008, p. i).

A experiência operária estaria ligada à consciência de classe, representando o momento que a alimenta e define.¹⁶⁴ Este é um movimento dialético, que vai do individual ao social, e vice-versa, de modo que a consciência de classe pode ser considerada como um aspecto particular da consciência social dos operários, ao compreenderem que vivem e trabalham sobre as mesmas condições que outros.

A compreensão dos sujeitos sobre os aspectos vinculados ao próprio trabalho, sua avaliação de prioridades e de possibilidades, visando a individuar as soluções, define o momento de fazer experiência pela transformação do meio circundante. Todavia, no processo

¹⁶⁴ Bourdieu discorda tanto da ideia de uma classe operária, enquanto classe mobilizada para a ação, quanto da noção de consciência de classe, que seria o motor dessa mobilização. Esta questão será aprofundada no capítulo 8.

de divisão do trabalho entre os que planejam e os que executam, tanto técnicos quanto operários possuem apenas aspectos parciais do processo, não sendo possível a experiência como ato compartilhado. A experiência deve dar-se necessariamente pela reapropriação, que comporta não apenas o ato de apoderar-se dos modelos científicos que os técnicos portam, mas o encontro e confronto dos operários com este saber. (Oddone et al., 2008).

Esses autores propõem então uma modalidade de desenvolvimento da Psicologia do Trabalho que possua três elementos de referência: a experiência operária, a consciência de classe, e a Psicologia do Trabalho.

Com relação ao último elemento citado, fazem uma importante distinção, no sentido de que existe uma psicologia escrita e uma psicologia não escrita. Oddone, Re e Briante (2008) consideram que a psicologia escrita, ou seja, aquela levada a cabo pelos psicólogos, técnicos e intelectuais do campo do trabalho, possui três feições: a primeira é aquela que busca intervir sobre os sujeitos, selecionando os melhores, fazendo seu adestramento para o trabalho e avaliando suas capacidades e desempenho depois de inseridos no contexto produtivo. A segunda seria uma modalidade um pouco mais avançada que a primeira, em que o psicólogo organizacional não considera apenas o trabalhador de forma isolada, mas sua interação com um sistema, devendo, portanto, analisar também os fatores de adaptação do sujeito ao trabalho e ao ambiente, segundo concepções mais modernas e atualizadas. A terceira concepção de psicologia do trabalho seria aquela que busca colocar-se no campo da classe operária, utilizando categorias marxistas como subjetividade, fadiga, dentre outras, e que desenvolve pesquisas coerentes com estas categorias e com uma estratégia que não vise a atender apenas aos interesses patronais, mas que se propõe a recuperar a subjetividade dos trabalhadores. Os autores consideram que, embora façam referência à segunda e terceira modalidade, sua proposta visa a sair desses contornos e buscar constituir algo diferente, uma psicologia que não se constitua a partir do exterior, mas que seja construída a partir da experiência dos operários (Oddone et al., 2008), pois:

Os operários não têm a necessidade de que seja um técnico, mesmo de extrema esquerda, quem recupere a sua subjetividade, se nunca os técnicos (mesmo os de esquerda) têm necessidade de que a classe operária recupere sua subjetividade de técnicos em termos de escolhas de campo e em termos de escolhas diferentes dos modelos tradicionais, para utilizarem o saber. (Oddone et al., 1986, p. 120)

Esta quarta via seria representada pelo que Oddone e seus companheiros consideram ser uma psicologia não escrita, um tipo de patrimônio coletivo, construído na e pela atividade dos trabalhadores, como refletem Muniz e outros (2013), pela da experiência

informal de todos aqueles que atuam no interior do processo produtivo e que é perdida, ao menos pela psicologia do trabalho oficial.

A psicologia escrita possuiria apenas fragmentos distorcidos e empobrecidos sobre os vínculos estabelecidos pelos sujeitos com seu trabalho e também entre si, um tipo de consciência coletiva sobre seu fazer. O problema que se colocava então era o de recuperar esta experiência, compreendida como uma representação organizada sobre o ambiente de trabalho. Para isto seria necessário primeiro reconhecer a existência da experiência e a história das estratégias que a desenvolvem e da qual ela resulta. “È necessario conoscere, raccogliere, documentare il contenuto globale, conoscere i piani degli operai (e della classe operaia) rispetto ai problemi che l’organizzazione del lavoro comporta.” (Oddone et al., 2008, p. 233).

Nasce assim o método de instrução ao sócia, como um caminho para chegar aos elementos vislumbrados, para se acessar a psicologia do trabalho não escrita, ao mesmo tempo em que se configura como um instrumento de desenvolvimento e potencialização da experiência, de construção de consciência sobre o trabalho e da própria consciência de classe.¹⁶⁵

Coloca-se então um problema, que é o da tradução daquele saber, expresso com toda sua riqueza pelo operário, para os demais sujeitos que desejam conhecer a competência dos que desenvolvem determinada atividade. Põe-se a questão da fronteira, dos limites da linguagem entre os diversos sujeitos envolvidos no processo comunicativo, em especial entre o especialista em saúde e o trabalhador, pois, enquanto o primeiro fala de nocividade, os segundos falam de situações de trabalho, enquanto o primeiro emprega jargões técnicos, os demais falam das reais condições em que trabalham (Re, 2014). Esta é uma dificuldade concreta, referente a como fazer operar conjuntamente saberes distintos, permitindo a comunicação nos dois sentidos, de forma a superar aquilo que se mostra óbvio e para além do qual há uma ruptura.¹⁶⁶

É nesse ponto que Oddone vislumbra uma atuação inovadora para o psicólogo, no sentido de otimizar a permeabilidade da interface entre os diferentes tipos de linguagem e das experiências diversas que cada grupo porta, de tornar possível uma linguagem comum, que permitisse às diferentes formas de saber comunicarem-se entre si. Caberia ao psicólogo gerir os glossários diversos, vistos como linguagens de interface entre grupos diversos (Oddone, 2002), atuando como um “guardião da interface” (Oddone & Re, 1994b). [grifo dos autores].

¹⁶⁵ O método da instrução ao sócia é apresentado de forma detalhada por Oddone e Re (1994b).

¹⁶⁶ M. Vasconcelos e Lacomblez (2005) referem o uso do termo *breakdown* para indicar o momento em que a partilha de informações não é mais possível, porque se extrapolou os limites dentro dos quais os interlocutores têm algo em comum.

Segundo Re (comunicação pessoal), o que Oddone percebeu foi que a medicina, a linguagem médica, não conseguia fazer uma passagem de forma a construir uma linguagem multidisciplinar. A psicologia, no entanto, permitia realizar esta passagem, oferecendo a possibilidade de colocar em comunicação diferentes linguagens. Assim, a defesa da saúde se tornava participativa, no sentido mais forte do termo, ou seja, não bastava perguntar ao trabalhador o que ele pensava, mas colocá-lo em uma posição em que sua linguagem era também reconhecida, viabilizando assim um confronto de linguagens.

Nesse cenário, espera-se também que o psicólogo auxilie na tradução e na transmissão do saber operário para outros trabalhadores, com o intuito de criar um saber coletivo sobre as próprias condições de trabalho (Tibaldi, 2013). Por outro lado, sua ação incide na tomada de consciência do trabalhador, ao propiciar que ele compreenda a si próprio como portador de uma experiência e de um saber, fornecendo-lhe elementos para ajudá-lo a elaborar este saber que encontra-se em estado bruto, e operando assim um tipo de restituição da experiência e do saber junto ao trabalhador.

O que se coloca aqui é uma revolução em termos do papel desempenhado pelo psicólogo dentro das empresas, o qual tradicionalmente desconsidera o saber que os trabalhadores portam, ou, quando o admite, pode ser instado a apropriar-se deste e utilizá-lo em prol dos interesses empresariais. Outra mudança radical está no fato de que para realizar esta interface, o psicólogo deve reconhecer os demais trabalhadores como sujeitos ativos, que intervêm sobre seu trabalho e que ativam processos de mudança sobre esse.

Do mesmo modo, há um giro no objetivo de atuação do psicólogo nos contextos de trabalho, que deixaria de ser aquele tradicional, e se voltaria para o conhecimento e para uma busca também ativa de transformação em favor do homem (Oddone et al., 2008).

Vemos aqui duas consequências importantes para o psicólogo: a primeira é a atuação com vistas a uma responsabilização, ou seja, atribuir responsabilidade ao trabalhador, auxiliando o sujeito no processo de tomada de consciência de si como sujeito do conhecimento e como sujeito ativo, que pode modificar sua situação de trabalho. Aliada a esta função de responsabilização do outro, o psicólogo teria também um compromisso de auto-responsabilização, ligado à sua capacidade de realizar intervenções e de viabilizar mudanças voltadas para o trabalho.

Essas proposições possuem um grande apelo e mostram grande força transformadora. Entretanto, o que se notará na seção seguinte, que trata das práticas atuais da psicologia em contextos de trabalho na Itália, é que as mesmas não se encontram vigentes na atualidade, no que diz respeito às atividades desempenhadas por psicólogos

organizacionais.¹⁶⁷ Por que elas não viabilizaram uma mudança de perspectiva na atuação destes profissionais? Porque não promoveram uma renovação da Psicologia Organizacional?

Uma hipótese levantada por Oddone e Re (1994a) é a de que as empresas estão adoecidas e tendem a defender a própria identidade adoecida, não permitindo espaços para a experiência, principalmente se esta implica uma mudança profunda na organização do trabalho. Do mesmo modo, acreditam que a psicologia organizacional, desse ponto de vista, também seja um sistema adoecido, que, ao invés de estimular e acolher mudanças, fecha-se sobre si e sobre suas proposições rituais.

Creio que podemos encontrar outras pistas para responder a esta questão, analisando os fatores relacionados ao declínio do movimento operário como um todo. Como analisamos no começo desta seção, houve uma conjunção de fatores sociais e históricos que favoreceram a emergência do modelo em foco. Do mesmo modo, devemos buscar na história as condições sociais que levaram ao seu descenso. Gallino (2012) argumenta que houve uma inversão na luta de classes a partir dos anos 1980: em vista das conquistas notáveis que os trabalhadores haviam obtido através de suas lutas, iniciou-se uma contra-revolução pelas classes dominantes, com vistas a recuperar o terreno pedido:

la lotta che era stata condotta dal basso per migliorare il proprio destino há ceduto il posto a una lotta condotta dall'alto per recuperare i privilegi, i profitti e soprattutto il potere che erano stati in qualche misura erosi nel trentennio precedente. (Gallino, 2012 p. 12)

Re (comunicação pessoal) refere-se a fatos concretos que confirmam esta leitura, lembrando que os operários da Fiat possuíam um sindicato muito forte e tinham conseguido obter muito espaço e fazer grandes modificações em relação ao trabalho. Contudo, após a marcha dos 40 mil,¹⁶⁸ ocorreu uma forte reação da empresa, dos setores políticos de direita e dos detentores do capital, dando início a uma perda de poder e de influência dos sindicatos e dos trabalhadores.

¹⁶⁷ De fato, na atualidade italiana, a memória do movimento parece ter se perdido quase completamente. Os psicólogos que entrevistei, que fazem parte de uma mesma geração, nascida nos anos de maior vigor do movimento, quando perguntados se tinham conhecimento sobre o MOI, afirmaram ter uma ideia geral sobre o que ele foi. Já as gerações mais novas, não têm qualquer informação a esse respeito. Um exemplo que me estremeceu: ao final de uma apresentação da minha pesquisa para uma turma do terceiro ano da graduação em Psicologia, que fiz a pedido da Profª. Re, uma aluna me perguntou, muito surpresa, porque eu tinha resolvido fazer uma parte do meu estudo justamente na Itália. Ela nunca havia ouvido falar sobre o MOI e sobre as lutas operárias no seu país.

¹⁶⁸ Manifestação de executivos e funcionários da Fiat, contra os piquetes sindicais que os impediam de entrar na fábrica para trabalhar, realizada em Turim em 14 de outubro de 1980.

Gallino (2012) também reflete sobre a crise dos sindicatos,¹⁶⁹ que gradualmente foram perdendo a representatividade, em termos do volume de filiações, o que é confirmado na prática por Fulvio Perini (comunicação pessoal), ao apontar que a grande maioria dos trabalhadores italianos na atualidade não são filiados a um sindicato, sendo que as pequenas empresas, que possuem menos de 15 empregados, não têm obrigatoriedade de possuir representação sindical, e muitas empresas de grande porte não possuem uma convenção coletiva. Denuncia também que na Itália existe mais de 26 mil sindicalistas, mais do que em toda a América Latina, muitos deles sindicalistas profissionais, que vivem desta função e que possuem interesses pessoais, postos à frente dos interesses dos trabalhadores.¹⁷⁰

Sarchielli (2014) também se refere ao colapso da sindicalização e do sindicalismo ao lado de outros fatores que teriam contribuído para a perda de influência do modelo operário: a diversificação da força de trabalho e da própria organização do trabalho, a perda da centralidade da fábrica e o deslocamento das problemáticas do trabalho da esfera coletiva para o âmbito individual. Disso resultaria que os conflitos em torno do trabalho, ainda que persistindo na atualidade, seriam muito mais segmentados e fragmentados, escondidos entre as várias categorias de trabalhadores, diminuindo a conscientização e a mobilização por parte destes.

Uma análise semelhante é feita por Alonso (2007), para quem o modelo operário pode se desenvolver em um cenário de trabalho estável, com trabalhadores identificados em categorias e regidos em sua relação jurídica por um contrato formal. Como na atualidade esta moldura se transformou, evidenciando uma realidade de trabalho desregulamentado, não presencial, precário e realizado por sujeitos inviabilizados socialmente, como imigrantes, jovens, mulheres, etc., mostra-se mais difícil construir contra poderes e promover mudanças.

Guerra (2009) destaca a estratégia da agenda neoliberal de movimentação do capital, abandonando zonas industriais conhecidas pela combatividade e força política dos trabalhadores, para outras regiões ou países de débil organização desses coletivos. Pode-se reconhecer este estratagema na terceirização dos processos de trabalho mais perigosos, dispersos pela criação de numerosas empresas menores na Itália, simultaneamente à sua transferência para outros países, como apontam Lauar e colaboradores (1991).¹⁷¹

¹⁶⁹ Bourdieu (2011a) analisa esse fenômeno, e aponta um desencantamento e uma deterioração do espírito militante e da participação política dos responsáveis sindicais.

¹⁷⁰ Burawoi (2010) lembra que muitas vezes os representantes dos dominados, ao ingressarem no campo do poder, podem ser envolvidos pela lógica que rege esse campo, a qual sobrepuja sua responsabilidade em prestar contas aos seus representados.

¹⁷¹ Um fato que claramente comprova a pertinência desse argumento é que nos anos 1970, a unidade Mirafiori da Fiat, em Turim possuía cerca de vinte mil funcionários. Hoje são apenas seis mil.

Outro argumento que pode ser relacionado ao enfraquecimento do modelo italiano é representado pelas críticas de Laurell e Noriega (1989) em relação ao seu forte empirismo e por não supor uma reflexão teórica prévia que possibilitasse uma síntese no sentido de extrair dos estudos empreendidos aquilo que eles possuíam de geral.¹⁷² Para esses autores, a experiência partilhada pelos grupos homogêneos não teria conseguido ser transposta como memória de classe, perdendo-se das gerações seguintes.

Para Re (comunicação pessoal) o enfraquecimento do modelo deve-se a uma interconexão complexa entre vários dos aspectos já mencionados: primeiro a globalização, que fragilizou muito as possibilidades de reivindicações dos trabalhadores; segundo, o fato de que a esquerda não funciona mais na mesma premissa de antes, de luta por uma outra estrutura econômica, tendo assumido uma postura de melhoramento do capitalismo; terceiro, os sindicatos abandonaram completamente a questão da saúde e de melhoria qualitativa do trabalho; por último, a luta que era por uma melhoria da vida em geral do trabalhador, que começaria na fábrica e se generalizaria para o restante da sociedade, hoje não tem mais lugar:

Portanto, não é mais a lógica solidária que do trabalho se distribui sobre a sociedade, é a lógica individualista que da sociedade se permeia, que se imprime e define também as relações de trabalho. (Re, comunicação pessoal).

Podemos então refletir sobre o fato de que, diante das condições concretas que tornaram ainda mais profundo o desequilíbrio da correlação de forças entre o capital e o trabalho nas últimas décadas, não apenas as lutas operárias recrudesceram, mas também as propostas gestadas no seio dessas lutas perderam seu vigor. Assim, a proposição de um papel para o psicólogo, de democratização do conhecimento, que desse visibilidade ao saber operário e promovesse seu reconhecimento, não parece ter lugar diante desta conjuntura atual.

No entanto, há que se considerar que ainda estamos fazendo a história, não chegamos ao fim. Para Guerra (2009), a fragilização do modelo operário não deve ser pensada como uma crise terminal, de caráter estrutural e definitivo, mas como um momento histórico, como um fenômeno conjuntural.

No mesmo sentido, Muniz e colaboradores (2013) lembram que as ideias do MOI não se tornaram obsoletas e nem desapareceram. Ao contrário, serviram de base para o desenvolvimento de outras teorias e abordagens sobre o trabalho, como a Clínica da Atividade e Ergologia, como vimos no capítulo 1. Re (2014) reconhece essa influência, lembrando que o quadro conceitual sobre o trabalho se renova, com ramificações importantes na França,

¹⁷² Laurell se apóia em uma concepção marxista de que se deve partir da teoria para a prática, defendendo que a teorização e a generalização do conhecimento devem ultrapassar seus portadores específicos.

Canadá, Bélgica, Portugal e também no Brasil.¹⁷³ Não podemos deixar de referir a experiência conduzida por Marc Andéol na região de Bouches-du-Rhône sob a supervisão direta de Oddone, a qual se iniciou na década de 1970 e continua ativa nos dias atuais, propiciando a criação de um Sistema de Informação Concreta (SIC), extremamente rico e complexo, para o mapeamento de riscos industriais (Muniz et al., 2013; Tibaldi, 2013; Andéol, 2014).

Por fim, devemos nos lembrar de que a luta pelos direitos e pela melhoria das condições de vida e de trabalho não deve cessar nunca. Perini (2014) reflete sobre o fato de que, embora não exista hoje uma homogeneidade da classe trabalhadora e se fale de uma sociedade líquida, não somos todos líquidos, e, principalmente, aqueles que comandam e detém o poder não são líquidos. Por isso, nos vemos ainda diante da necessidade de continuar lutando e mais uma vez nos confrontamos com o desafio de conjugar trabalho e democracia.

6.3.2. A Psicologia Organizacional e do Trabalho na atualidade Italiana

Re (comunicação pessoal) aponta três enfoques que vinculam a psicologia com o trabalho na Itália atualmente: uma psicologia do desenvolvimento dos recursos humanos, que faz recrutamento, seleção, treinamento, etc.; a psicologia das organizações, que trata de temas como liderança, comunicação, cultura, etc.; e a psicologia do trabalho, voltada para a relação entre o sujeito e o trabalho. Esta última é a vertente com a qual ela se identifica, embora reconheça que esta não tem uma grande inserção no momento atual na Itália. Em suas palavras:

A psicologia de então [década de 70] falava pouco da organização. De fato se chamava Psicologia do Trabalho. Depois se tornou Psicologia do Trabalho e das Organizações. Hoje, na Itália, a Psicologia do Trabalho se tornou quase exclusivamente Psicologia das Organizações. Então, a Psicologia das Organizações tem, em parte, como direi, marginalizado, colocado à margem, colocado de lado o trabalho, pensando que este fosse uma mera consequência da organização. (Re, comunicação pessoal).

O que verifiquei no congresso de Psicologia do Trabalho e das Organizações em Pádua realmente parece confirmar sua avaliação, a partir de uma análise temática e de conteúdo dos trabalhos apresentados. Na tabela 7, estão agrupadas as temáticas abordadas na apresentação dos trabalhos.¹⁷⁴

¹⁷³ A autora menciona nominalmente Yves Clot, Yves Schwartz e Mariane Lacomblez.

¹⁷⁴ Não fiz a análise dos pôsteres, pois estes eram trabalhos realizados por estudantes.

De um modo geral, grande parte dos trabalhos eram estudos quantitativos que buscavam demonstrar correlações entre variáveis, definidas, por exemplo, como antecedentes e consequentes. Foi possível notar ainda uma conotação oriunda da Psicologia Positiva em diversos trabalhos apresentados. Também chamou a atenção a quantidade de trabalhos desenvolvidos em contextos hospitalares e a grande utilização de termos em inglês (workholism, overwork, workshop, employer branding, line, employability, etc.).

Tabela 7: Trabalhos apresentados no Congresso de Psicologia do Trabalho e das Organizações

Temática Abordada	Quantidade de trabalhos
Stress e burnout	9
Crise	9
Motivação e satisfação no trabalho	6
Segurança	5
Comportamento de consumo	5
Universo LGBT*	4
Bem-estar	3
Workholism	3
Ergonomia	3
Diversidade e inserção profissional	3
Liderança	2
Trabalho em grupo	2
Etnografia	1
Engajamento	1
Subtotal	56

Os trabalhos apresentados na seção temática sobre segurança tinham um enfoque claramente sobre as organizações, abordando aspectos como cidadania organizacional, saúde organizacional, clima organizacional, organizações sustentáveis, etc. Pode-se notar ainda uma forte perspectiva cognitiva, sendo escassos os estudos que portavam uma visão mais social. Os trabalhos sobre stress e burnout buscavam relacioná-los a estratégias como biofeedback,

* Simultaneamente ao Congresso de Psicologia do Trabalho e das Organizações aconteceu o Congresso de Psicologia Social, ambos promovidos pela Sociedade Italiana de Psicologia. O congresso de Psicologia Social abordou temas como estereótipos, violência, relações conjugais, laços familiares, identidade, etc. Houve uma única seção temática comum aos dois congressos, referente às conexões da Psicologia Social e da Psicologia do Trabalho com o universo LGBT.

psicossomática e aprendizagem vicária. Já aqueles voltados para a questão do bem-estar tratavam de dissonância cognitiva, fatores antecedentes e percepção.

O alto número de apresentações focalizando a questão da crise pode ser compreendido como um reflexo do momento econômico vivenciado pela zona do euro como um todo, a partir da crise econômica que eclodiu em 2008 e ainda mantém fortes reflexos sobre a Itália na atualidade. Alguns aspectos enfocados pelos trabalhos situados nesta temática foram: empregabilidade, resiliência e desemprego.

Também no Congresso da Sociedade Italiana de Ergonomia pude perceber que eram escassos os trabalhos voltados para questões da organização do trabalho ou relacionados à saúde. A tabela 8 apresenta as seções temáticas que ocorreram durante o evento.

Tabela 8: Trabalhos apresentados no Congresso de Ergonomia

Seções Temáticas	Quantidade de trabalhos
Design	25
Eficiência dos sistemas	11
Gestão do risco	10
Human Factors	10
Envelhecimento da população	8
Meio ambiente	7
Subtotal	71

Os trabalhos apresentados na seção de gestão do risco utilizavam tanto a ergonomia física quanto cognitiva e eram muito heterogêneos, tratando desde utilização do celular por jovens até segurança no banheiro em hospitais. Dentre os que se relacionavam à saúde do trabalhador, dois referiam-se a ergonomia da voz, com foco na prevenção de distúrbios vocais em sujeitos que trabalham com a voz, dois relacionavam-se à prevenção de acidentes e um abordava os riscos psicossociais do trabalho em altura.

Outra questão que chamou a atenção neste segundo congresso foi que todos os trabalhos apresentados na seção *Human Factors* tinham os títulos em inglês, mesmo aqueles cujos autores eram italianos. O enfoque dado nestes trabalhos era a criatividade, já que o tema da seção era “Human Factors and Ergonomics: creativity in practice”.

A participação nesses congressos poder dar uma ideia de como é a tendência de abordagem da Psicologia em relação aos problemas de saúde e segurança no trabalho na

atualidade. Não há uma leitura efetiva dos determinantes sociais do adoecimento e nem resquícios da proposição de uma mobilização coletiva para a realização de mudanças. A pergunta que persistia então era se os psicólogos italianos que trabalham em empresas tinham concepções e práticas diferentes dos brasileiros em relação à saúde dos trabalhadores. Vejamos agora o que dizem alguns desses psicólogos sobre esta questão e sobre o trabalho que realizam.

Iara tem 39 anos, trabalha em uma multinacional, no departamento de pesquisa, realizando pesquisas de mercado, produto e com clientes. Donna tem 37 anos, atua há mais de dez anos na área de treinamento de uma grande refinaria, desenvolvendo treinamentos de segurança. Fabio tem 46 anos e trabalha na área de treinamento de uma indústria automotiva, desenvolve e ministra treinamentos comportamentais relacionados à liderança, facilitação grupal e realizando também atividades de gestão.

Sobre as atividades desenvolvidas por psicólogos na empresa em que trabalham, ainda que em setores diferentes do que eles atuam, as respostas dirigiram-se para as funções tradicionalmente desempenhadas pela área de Recursos Humanos: seleção, treinamento, desenvolvimento de carreira. Mencionam também gestão da mudança, gestão de recursos, desenvolvimento de negócios, avaliação de potencial, análise de competências, facilitação grupal, marketing e atividades administrativas.

Quanto ao papel desempenhado pelo psicólogo em organizações, Iara acredita que sua aplicação primária é mesmo na gestão dos recursos humanos, com as atividades mencionadas. Donna responde a esta questão a partir do trabalho que ela própria executa, afirmando que o psicólogo poderia criar treinamentos a partir das necessidades e representações que os sujeitos possuem sobre seu próprio trabalho, mas isto não acontece, pois de certa forma ele é forçado a comprar pacotes formativos semi-prontos e apenas aplicá-los na empresa. Fabio é mais radical: para ele, não há um papel específico a ser desempenhado pelo psicólogo nas empresas. Em sua visão, as atividades exclusivas do psicólogo seriam a aplicação de testes, o aconselhamento e avaliações de natureza psicológica, as quais podem ser realizadas por consultorias externas, nos momentos em que se fizerem necessárias, não havendo a necessidade de a empresa ter em seu quadro um profissional com esta atribuição:

Não há um papel específico do psicólogo, porque a maior parte da competência para desempenhar o trabalho se desenvolve na prática, não é derivada do fato de ser psicólogo. O único elemento distintivo do psicólogo, na minha percepção, é que ele pode aplicar testes psicológicos. Todo o resto pode ser feito por alguém que não é psicólogo. – Fabio

Entretanto, ele afirma que o número de graduados em Psicologia vem aumentando gradualmente no setor de Recursos Humanos de sua empresa, o que atribui ao fato de hoje haver uma maior oferta de cursos de Psicologia, de forma que muitos ingressam na empresa durante o estágio e são contratados depois.

Iara também considera que no seu trabalho atual não utiliza quase nenhum aspecto da sua competência como psicóloga, embora valorize esta formação:

Digamos que o pedacinho da minha capacidade e da minha competência psicológica que mantenho no meu trabalho é a parte relativa ao desenvolvimento de instrumentos que estão ligados a atitudes, opiniões e comportamentos do cliente. Então, ter uma competência psicológica definitivamente ajuda a produzir melhores instrumentos para fazer melhor qualquer trabalho. Não ter esta formação não é algo indiferente. – Iara

Nas três entrevistas, notei que, da mesma forma que havia acontecido com os psicólogos organizacionais brasileiros que tomaram parte no estudo, não houve nenhuma menção espontânea à intervenção em saúde do trabalhador como pertencente ao escopo de atuação do psicólogo nas empresas. Mesmo Donna, que trabalha na área de treinamento em segurança, referiu-se à atividade de treinamento como uma tarefa do psicólogo organizacional, mas não apontou aspectos da segurança em si como passíveis de intervenção por este profissional.

Iara, que anteriormente trabalhava na área acadêmica e fez um doutorado sobre stress e burnout em profissionais liberais, também não fez esta relação inicialmente:

Sim, esta é uma área que eu não mencionei, mas de fato é uma parte que justamente agora que você a menciona me vem em mente... – Iara

Entretanto, segundo ela, embora o trabalho do psicólogo seja oportuno nas questões de saúde, pois ele é preparado para lidar com aspectos do comportamento e possui uma maior compreensão sobre a atitude dos sujeitos, na sua empresa esta não é uma área coberta por psicólogos.

Donna afirma que é muito difícil uma empresa contratar um psicólogo do trabalho para atuar no âmbito da saúde, pois a parte de saúde e segurança não é de responsabilidade da área de Recursos Humanos, e sim do setor de prevenção e proteção. Ela se refere à legislação italiana,¹⁷⁵ segundo a qual quem se ocupa da saúde e segurança nas empresas é o *Responsabile dei Lavoratori per la Salute e Sicurezza* (RSPP), sendo muito raro que seja um

¹⁷⁵ A lei italiana que dispõe sobre as normas de segurança nas empresas é a 81/08.

psicólogo. Geralmente o RSPP é um ex-técnico, ou um engenheiro, ou, em menor proporção, um médico, mas quase nunca psicólogo:

Até no caso do stress relacionado ao trabalho, as questões do stress são sempre de responsabilidade de quem trabalha no setor de prevenção e proteção. Atualmente não há mesmo psicólogos que se ocupam disto. O psicólogo pode ser chamado talvez para pensar sobre modelos de formação para ensinar as pessoas a trabalhar com segurança, para seguir os procedimentos de segurança, mas sobre um modelo já pré-construído. – Donna

De fato, a legislação italiana possui uma normativa específica para avaliação do risco de stress no trabalho (*rischio stress lavoro-correlato*),¹⁷⁶ mas, como apontado por Amore (2013), o psicólogo não é mencionado explicitamente nas normas e manuais a esse respeito. Pela norma, a avaliação do risco do stress deve ser feita por uma comissão, formada pelo RSPP, pelo médico, pelo empregador, e por um representante dos trabalhadores para a segurança.

Re (comunicação pessoal) também se refere a esta questão, afirmando que o psicólogo permanece bastante distanciado da prevenção, inclusive nas questões relacionadas ao stress. O que este profissional faz é estudar o stress, como no caso dos trabalhos apresentados nos congressos, mas entra muito pouco efetivamente na avaliação real do risco nas empresas. Donna acrescenta que mesmo no caso dos treinamentos sobre segurança em que o psicólogo é chamado a contribuir, ele é solicitado a aplicá-lo, não sendo envolvido nas etapas anteriores.

Sobre essa questão, Fabio assim responde quando lhe pergunto sobre como vê a intervenção do psicólogo nas questões de saúde dos trabalhadores:

Bem, atualmente, não vejo! [risos] No sentido que [silêncio], no sentido que... Nós recebemos muita formação sobre saúde e segurança, muitos instrutores são psicólogos, mas o fato de que eles sejam psicólogos é porque são melhores em sala de aula, não é que transfiram competências psicológicas ou que falem de temáticas puramente psicológicas. – Fabio

O que se mostra evidente é que as ações do psicólogo em saúde do trabalhador na atualidade da Itália são bastante periféricas e não são executadas por profissionais pertencentes às empresas. Dentre estas ações, a que foi citada por todos eles é apenas a realização de treinamentos ou formação em segurança, que, como vimos, muitas vezes é terceirizada. Isto parece fazer sentido com a própria lei que regulamenta o trabalho de psicólogos em contextos organizacionais e de trabalho na Itália,¹⁷⁷ que em seu item 4

¹⁷⁶ A Itália aderiu ao acordo europeu sobre stress relacionado ao trabalho no último dia em que era possível fazê-lo, em 2004. (Re, comunicação pessoal).

¹⁷⁷ Lei 56/89.

menção a execução de projetos de prevenção e de formação sobre temáticas do risco e da segurança, mas não dispõe de uma normativa específica sobre intervenções neste aspecto.¹⁷⁸

Iara, por exemplo, já ministrou cursos sobre stress e sobre saúde nas agências sanitárias locais do distrito do Piemonte¹⁷⁹. Menciona que fez uma pesquisa sobre o uso de equipamentos de proteção individual, para uma empresa da região, que objetivava compreender como as pessoas usavam esses dispositivos e porque eventualmente não os usavam.

Re (comunicação pessoal), resume assim esta questão:

O psicólogo que trabalha em empresa frequentemente não coloca para si, como você um pouco já verificou, o problema da saúde. No limite, se põe o problema da formação em saúde, mas não da análise do trabalho para construir saúde. Portanto, é um psicólogo que eu acredito que não tem um conceito que a saúde se constrói no lugar de trabalho, não apenas se perde, mas também se constrói. – Re (comunicação pessoal)

Em sua visão, a possibilidade mais viável de uma intervenção do psicólogo em nível primário na questão de saúde do trabalhador, seria representada pela ergonomia, no sentido de que o psicólogo ergonomista pode fazer sugestões de mudanças sobre aspectos que são danosos para os trabalhadores. Hoje ela tende a se ver mais como uma ergonomista do que como uma psicóloga.

Todavia, ela própria reconhece que o que se pode fazer de fato são apenas sugestões, as quais nem sempre são acatadas ou consideradas. Quanto à proposta que o MOI projetava para o psicólogo, de construir participação, não vê muitas possibilidades hoje:

É difícil porque o gerente não te permite e porque o trabalhador tem medo de perder o emprego se ativar uma estratégia para modificá-lo. O que você tem é só uma participação escondida, porque você faz emergir coisas que restitui depois aos níveis mais hierárquicos mais altos. Portanto, não se ativa a participação de baixo. É um modo mais indireto, mas creio que seja o único modo praticável hoje. – Re (comunicação pessoal)

Outra possibilidade de atuação do psicólogo sobre as questões de saúde, se daria no nível cognitivo, por meio de intervenções nas representações e percepções dos trabalhadores, o que me parece muito semelhante ao que propõe a Psicologia Organizacional no Brasil. Desse modo, quando pergunto a Fabio quais seriam os fatores que na sua opinião podem impactar negativamente a saúde dos trabalhadores nos contextos de trabalho, ele

¹⁷⁸ As demais atividades apontadas como objeto de atuação desse profissional em questões relacionadas à saúde são: realização de projetos formativos direcionados a promover o desenvolvimento da potencialidade de crescimento individual e de integração social e a facilitar os processos de comunicação, melhorar a gestão do stress e da qualidade de vida, aplicação de conhecimentos ergonômicos para a projeção de tecnologias e para o melhoramento da interação entre indivíduos e contextos específicos de atividade (Amore, 2013).

¹⁷⁹ Turim é a capital deste distrito.

responde que, no momento atual, os problemas seriam gerados pelo fenômeno da crise, tais como a grande incerteza sobre o futuro e sobre o próprio emprego, a pressão e a competição que se instalam neste cenário, o que não configuraria um ambiente muito salubre. A seu ver, as intervenções deveriam se dar no sentido de melhorar a resiliência das pessoas, ajudá-las a se comportarem de modo mais estruturado e menos defensivo, auxiliar os indivíduos a compreenderem melhor a situação e instrumentá-los para **gerenciá-la** internamente.

Para ele, as pessoas devem compreender o cenário em que estão inseridas e então encontrar o melhor modo de lidar com o mesmo. Usa como exemplo a Psicologia do Esporte, no sentido de que os psicólogos que trabalham no meio esportivo sabem que os atletas estão sempre sob um stress relacionado à performance, sabem que a realidade é aquela e portanto devem trabalhar sob esta premissa, uma vez que não será possível remover a causa do stress.

Interessante notar que esta perspectiva encontra apoio na própria legislação, que determina a obrigatoriedade de se realizar intervenções na fonte do risco, ou seja, fatores de contexto ou relacionados ao conteúdo do trabalho. Entretanto, diante da impossibilidade de intervir diretamente nestes, em virtude das características intrínsecas ao trabalho, a lei aponta que a formação para gestão do stress pelo trabalhador torna-se uma medida viável, podendo ter um caráter preventivo ao aumentar o conhecimento dos trabalhadores sobre o risco e sobre os comportamentos apropriados para sua própria proteção e dos demais (Amore, 2013).

Ao constatarmos a postura de que a realidade é desse modo e deve ser assumida pelos sujeitos, que devem então se preparar pessoalmente para lidarem com a mesma, vemos o que Gaulejac (2007) aponta como uma introjeção da ideologia gerencialista, a partir da qual a gestão se torna o paradigma dos nossos tempos, deixando de ser apenas a lógica que preside o mundo empresarial, para se tornar a lógica do mundo como um todo. Assim, os indivíduos assumem que os objetivos da organização são os mesmos que os seus, e os atributos que eram desejáveis para a realização de um trabalho passam a ser obrigatórios para conviver neste contexto. Temos um claro exemplo nesse sentido, quando Fabio apresenta o que seriam as qualidades requeridas para um psicólogo ter sucesso na empresa em que ele trabalha:

Acredito que a instrumentação teórica deve ser padronizada. Devem também ter uma ótima fluência no inglês, devem ler publicações em inglês, porque...hum...porque é assim. Devem ser internacionais, ou seja, seu ponto de referência deve ser a comunidade internacional. Também devem ser muito bem preparados na questão da interculturalidade. É necessário que sejam rápidos e velozes, devem aprender a mudarem rapidamente e a compreenderem velozmente onde estão os problemas e procurarem enfrentá-los e mudar. – Fabio

Uma perspectiva diferente é apresentada por Donna, cuja leitura do discurso empresarial é mais crítica. Tomando-se a crise como um exemplo, ela aponta que a empresa

em que trabalha possui um discurso de que a conjuntura atual é benéfica, porque eles poderão crescer e se tornar mais fortes ao aprenderem a lidar com a mesma e com seus efeitos. A crise se configuraria, portanto, como um momento de oportunidades. Todavia, ela não acredita nesse discurso, pois vê que ele não combina com as ações que têm como alvo os próprios trabalhadores. Assim, por exemplo, a empresa suspendeu a entrega de presentes de natal para os filhos dos funcionários e cortou outros benefícios, e ela se vê em uma situação difícil ao ter que explicar isto para os trabalhadores e ao mesmo tempo ter que lhes convencer de que a crise é uma coisa boa:

Eu não acredito que com a crise as pessoas se tornam mais fortes, elas se tornam desesperadas. E isto é um grande problema para mim, eu não posso te dizer que é fácil, é muito difícil. De fato, para mim, como psicóloga, é muito difícil estar em uma empresa e lidar com isto, não te escondo que para mim está se tornando um sofrimento. – Donna

Eu lhe perguntei sobre como ela conseguia gerir o conflito entre o tipo de trabalho que realiza e sua militância na MMT, ao que ela respondeu que sua militância é fora da empresa, por isto não há conflito, porque ela procura separar bem as duas coisas. Gaulejac (2007) afirma que, diante de situações paradoxais como esta, os empregados podem usar como estratégia defensiva a clivagem entre um “eu organizacional” e o “eu verdadeiro” [grifos do autor]. O primeiro seria aquele que procura responder às exigências da empresa, enquanto o segundo se revelaria fora do trabalho, nos lugares da vida privada do sujeito. Este seria o contraponto que torna possível vivenciar esse papel e submeter-se às demandas que dele recebe.

Iara também demonstra um conflito, mas relacionado ao tipo de exigência que seu trabalho produz, no sentido de que não há uma padronização dos resultados da área, nunca é possível prever o que irá acontecer, aliado ao fato de que seu trabalho não produz receita para a empresa:

O meu setor é um setor de staff, é um setor que não produz dinheiro, é um setor que suga dinheiro e que deve mostrar a todo momento o valor adjunto de tudo o que faz. Isto é um exercício muito desafiador. – Iara

Deparamos aqui com uma preocupação já externada pelos psicólogos brasileiros, relacionada à pressão contínua por demonstrar o valor e a importância do seu trabalho, em um cenário instável, em que, a qualquer momento o profissional pode tornar-se desnecessário.

Vemos uma situação semelhante entre os profissionais dos dois países, no sentido que, além de não conseguirem intervir diretamente nas condições de trabalho que promovem o adoecimento dos outros trabalhadores, também têm uma influência limitada sobre os fatores

de sofrimento oriundos de seu próprio trabalho. Diante disso, a saída encontrada é a utilização de estratégias defensivas, com o intuito de lidar com uma situação que não conseguem modificar, e, ao mesmo tempo, manter-se na mesma.

Começamos este capítulo falando sobre política e penso ser pertinente voltar a esta questão, pois, como analisa Gaulejac (2007), a gestão, como lógica disseminada e imposta a partir do exterior, não deixa de representar um tipo de violência com a qual os sujeitos são confrontados. Não se trata de uma escolha democrática, à qual eles aderem por vontade própria, nem uma proposição negociada no interior de uma coletividade. Configura-se como um instrumento de poder, de uns sobre outros, mas fundamentalmente, de um sistema sobre todos. (→ 182)

7. Restituindo os resultados da pesquisa ao grupo de psicólogos

No vislumbre é às vezes que está a essência da coisa.
Clarice Lispector

Seguindo minha proposta de buscar uma relação de reciprocidade com os sujeitos participantes da pesquisa, a restituição dos resultados mostrou-se uma etapa desejável e necessária. Neste capítulo, discutirei alguns aspectos metodológicos da devolutiva de pesquisa e contarei sobre esta experiência. (→ 190)

7.1. Ética, rigor e política: aspectos indissociáveis da restituição da pesquisa

Zucchermaglio e colaboradores (2013) definem a restituição como a fase em que se comunica aos participantes os resultados da pesquisa e se compartilha com eles uma interpretação situada¹⁸⁰ de suas práticas. Restituir os resultados atende a vários objetivos, sendo o primeiro deles evitar o risco de uma postura “predatória” [grifo dos autores] de obtenção de dados. Justifica-se, portanto, por um princípio de reciprocidade e de troca de conhecimentos, que, mais do que reconhecer o valor da colaboração prestada pelos participantes, visa a garantir-lhes o acesso ao conhecimento e ao êxito da pesquisa.

Wacquant (2006) aponta que, para Bourdieu, o rigor metodológico significa o compromisso do pesquisador em restituir às pessoas os sentidos de suas ações. Na mesma linha, Zucchermaglio e outros (2013) constataam que as práticas dos participantes podem ser óbvias para eles e a restituição pode representar um momento para eles significá-las e se interrogarem sobre elas, confrontando suas interpretações com aquelas realizadas pelo pesquisador. Em adição, eles podem desejar obter um novo panorama sobre seu fazer, e esperam que durante a restituição seja dito algo a mais sobre o que já sabem, possuindo expectativas de receber qualquer coisa nova, não vista ou não considerada antes, sobre o que poderão discutir e refletir em conjunto (Zucchermaglio et al., 2013).

Por outro lado, este também é um momento para que as interpretações do pesquisador sejam desafiadas, sofram discordâncias, podendo os sujeitos refutá-las ou instigar novas leituras sobre o fenômeno em questão. Não se trata de um simples apelo pela entrega do poder de veto, como lembram Fine e colaboradores (2006), mas da busca de interpretações negociadas.

¹⁸⁰ Para as autoras toda pesquisa é uma prática social situada em contextos históricos, culturais, epistemológicos e metodológicos particulares.

Voltando à Etnografia, Da Matta (1978) fala sobre o sentimento de solidão que por vezes toma o etnógrafo, por não ter com quem compartilhar suas descobertas. Ao elegermos a opção pela devolutiva dos resultados, nos remetemos ao sentimento contrário, o de partilha, de poder dialogar, de tecer conversações sobre os achados do nosso trabalho com pessoas que compreendem a fundo o seu sentido, pois este se vincula às suas vivências diárias, está inscrito nas suas práticas e nos seus relatos sobre o objeto focalizado na pesquisa.

Para que o diálogo ocorra de modo autêntico, é necessário que o pesquisador também permita a si próprio interrogar-se sobre a validade de seus resultados e examine seus vieses e concepções assumidas, como um passo para mover suas análises em direção a uma postura dialética, como propõem Marcus e Cushman (1982). Isto também expressa seu rigor para com os resultados.

Como vimos a pouco, Bourdieu afirmava que o pesquisador deveria restituir às pessoas o sentido das ações empreendidas por elas (Wacquant, 2006). Entretanto, podemos fazer a mesma leitura em sentido inverso: o rigor trata-se também de restituir aos sujeitos o sentido das suas próprias ações, como pesquisador, inclusive referentes às escolhas que ele efetuou para compor os resultados de certa maneira, e à perspectiva geral que adotou em seu estudo.

Considero que somente assim as pessoas que tomaram parte no estudo poderão ter uma visão realmente abrangente sobre suas práticas, e situar com clareza as interpretações que estas receberam por parte do pesquisador, cujas análises estão inscritas em uma determinada leitura teórica sobre o fenômeno. Desse modo, no momento da devolutiva com o grupo de psicólogos, busquei apresentar com transparência o referencial que guiava meu olhar e minhas análises, o qual porta uma leitura crítica sobre o cenário empresarial e sobre a distribuição de poder desigual que este sustenta e promove.

Nessa perspectiva, a restituição pode representar tanto o momento de confronto, como de validação intersubjetiva das interpretações, oferecendo também a possibilidade de gerar informações imprevistas ou de abrir novas questões de pesquisa (Zuccheromaglio et. al, 2013). O que pude notar, de modo mais contundente, foi que o ato de preparar a devolutiva, por meio do processo de elencar os principais aspectos que emergiram do material construído junto ao grupo, assim como a ação de organizá-los mentalmente para narrá-los aos participantes, propiciou que eu também tivesse uma visão mais ampla sobre os resultados e estabelecesse vinculações entre alguns dados, as quais ainda não haviam surgido deste modo. Por este motivo, considero que este momento acabou se configurando como um tipo de terreno de pesquisa, tendo optado por apresentá-lo aqui. (→ 190)

7.2. O último encontro: a devolutiva da pesquisa

Zuccheromaglio e colaboradores (2013) ressaltam que a restituição não é uma mera “revisita” [grifo dos autores] ao campo e que deve ser coerente com a perspectiva geral da pesquisa. Esta premissa mostrou-se atendida pela orientação geral deste estudo, no sentido de uma preocupação constante em tecer uma relação efetiva de troca com os participantes.

Esses autores propõem que o estabelecimento de um horizonte temporal para o confronto de resultados pode ajudar os participantes a definirem melhor o próprio envolvimento na pesquisa. Seguindo este raciocínio, já no primeiro encontro com o grupo, no início da pesquisa, eu havia informado sobre minha intenção de realizar este momento de devolutiva ao final de todo o processo de análise. Embora naquele momento eu não tivesse ainda uma ideia sobre quando efetivamente isto aconteceria, sinalizei que provavelmente se daria no ano seguinte à realização da pesquisa, o que realmente ocorreu.

O convite para o encontro de restituição de resultados foi enviado por email, para os participantes do grupo de psicólogos.¹⁸¹ Já no email apresentei em linhas gerais o propósito do encontro, de compartilhamento e discussão dos resultados da pesquisa, e mencionei as principais categorias que emergiram das análises, com o intuito de que os membros pudessem ter uma ideia prévia do que se tratava e avaliar seu interesse em participar.

Nas respostas ao email, quatro membros confirmaram sua participação, três apresentaram suas justificativas para se ausentar, e os outros cinco não se manifestaram. No dia marcado, ninguém apareceu. Confesso que fiquei frustrada, embora considerasse essa ausência coletiva bastante significativa. Enviei um novo email, informando sobre a falta de quórum na devolutiva e oferecendo duas datas diferentes para sua realização, para que os participantes sinalizassem sua disponibilidade. Aqueles que haviam confirmado se desculparam pela ausência, afirmando terem se esquecido do compromisso e, após as manifestações preferenciais por uma das datas, acertamos uma nova realização do encontro, para o qual mais dois participantes confirmaram a presença.

No entanto, no dia previsto, vinte minutos após o horário marcado, eu ainda me encontrava sozinha na sala. A explicação que pude produzir relaciona-se ao quanto pode ser difícil e ameaçador ouvir uma apreciação sistemática sobre seu próprio fazer profissional, ainda mais diante das questões sensíveis e conflitantes que foram abordadas nos encontros e dos dilemas experienciados pelos participantes. Uma coisa é se disponibilizar a conversar

¹⁸¹ Como o objetivo definido para este encontro era a devolutiva dos resultados da pesquisa, não incluí o participante que não era psicólogo, já que este não havia efetivamente tomado parte no estudo.

sobre seu trabalho e usar o espaço do grupo como possibilidade de catarse e de desabafo. Outra, bem diferente, é aceitar ouvir interpretações sobre isto e receber considerações que podem ser críticas em relação ao contexto e aos contornos das atividades que eles desempenham.

Decidi aguardar por mais dez minutos, durante os quais uma participante que não havia confirmado presença apareceu. Eu havia levado o gravador, e preparado um conjunto de temas, a partir das categorias detalhadas no capítulo 5, os quais eu pretendia apresentar em blocos, solicitando aos participantes que expressassem sua concordância ou discordância e suas justificativas para tal posicionamento. Todavia, considerei que esta proposta não fazia sentido naquele momento, e decidi ir relatando os resultados, para que ela apreciasse e comentasse quando considerasse oportuno. Começamos assim a conversar sobre o material, e ela se pôs a fazer perguntas, inclusive sobre questões que não estavam contempladas nos dados. Do mesmo modo, pude também perguntar sua opinião sobre pontos que ainda não estavam suficientemente claros para mim, como o peso da remuneração para a permanência nesta área de atuação. Depois de cerca de 40 minutos de conversa, outra participante chegou, e uma nova dinâmica se instalou, configurando uma devolutiva sobre o que eu já havia devolvido para a primeira participante. A sequência lógica que eu havia previsto se perdeu completamente, e passamos a discutir os pontos que interessavam mais a uma ou outra.

A esse respeito Zuccheromaglio e colaboradores (2013) pondera que não existe uma resposta única e definitiva sobre o que restituir, devendo ser uma escolha adaptada e situada aos dados, às interpretações relevantes, mas também ao contexto da própria devolutiva.

Depois de mais uma hora de conversa, parecia que havíamos esgotado todas as questões, então nos despedimos com minha promessa de, posteriormente, enviar a tese na íntegra para o email do grupo.

Faço agora uma observação para aqueles que estão realizando a leitura horizontal da tese: a parte procedimental encerra-se aqui. No capítulo final, a seção 2 trará a amarração teórica dos terrenos investigados, enquanto a seção 3 discutirá algumas perspectivas críticas de atuação para o psicólogo em empresas, sendo mais recomendado que a leitura destas duas seções aconteça mesmo no final do trabalho. (→ 30)

7.3. Ampliando as interpretações

Os tópicos para a devolutiva foram listados a partir das categorias expostas no capítulo 5 e das variações das respostas encontradas em cada uma. Todavia, a conversa que se estabeleceu em torno desses pontos tendeu para considerações mais gerais, suscitadas a partir dos mesmos, ao invés de uma discussão pormenorizada destes. Disso resultou que certos aspectos macro puderam ficar mais inteligíveis, inclusive para mim. Apresentarei estas elaborações gerais a seguir, deixando a reflexão mais teórica para o último capítulo.

Uma constatação foi sobre a dissociação existente entre o trabalho executado pelos psicólogos que atuam em empresas, e o campo da Psicologia denominado como Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

De fato, podemos mesmo questionar se este campo realmente se configura como um espaço real de atuação para os psicólogos. Vejamos porque: a terminologia POT é usada para identificar uma área acadêmica e também uma área de atuação dos psicólogos. A primeira comporta um conjunto de teorias e temáticas de pesquisa, que tendem a ficar restritas ao universo acadêmico. Já como campo de trabalho do psicólogo, podemos mesmo afirmar que este se trata de uma ficção, a partir de três argumentos.

O primeiro deles refere-se à conclusão de que o trabalho realizado pelos psicólogos situa-se muito mais nos contornos da Administração de Empresas do que efetivamente da Psicologia. Começemos pela análise da formação: embora estes profissionais tenham seu primeiro contato com o universo de trabalho em empresas através dos estágios curriculares, os quais funcionam efetivamente como um mecanismo de inserção no campo, não se verifica uma correspondência entre os conteúdos trabalhados nas disciplinas da graduação com a realidade vivenciada por estes futuros profissionais nesta fase de formação prática. Posteriormente, a continuidade da formação se dá por meio de cursos de pós-graduação, preferencialmente MBA's (Master of Business Administration)¹⁸² em Gestão de Pessoas ou Gestão de Negócios, ou por cursos de formação, por exemplo em Coaching. Nesses cursos, a bibliografia de base situa-se nos domínios da Administração de Empresas. Os outros dois mecanismos de formação continuada, a literatura especializada e os congressos de Recursos Humanos, também se referenciam na Administração, mais especificamente na área de Gestão de Pessoas.

¹⁸² Embora este tipo de curso seja reconhecido como um mestrado mais voltado para a prática em diversos países, no Brasil é considerado um tipo de especialização, uma pós-graduação lato sensu.

Indo um pouco mais além, se lembrarmos a fala de um dos participantes do grupo, vemos que nem mesmo o cargo que eles ocupam nas empresas é de psicólogos, sendo registrados na carteira de trabalho como Analistas de RH (ou de seleção, treinamento, gestão, etc.). Do mesmo modo, as atividades que eles desempenham não são atividades exclusivas do psicólogo, podendo ser realizadas por profissionais com outras formações (administradores, advogados, pedagogos, etc.), os quais também são frequentemente encontrados ocupando os mesmos cargos de Analistas de RH.

Ora, se não possuem cargo, nem atividades de psicólogos e não se referenciam nas teorias psicológicas, parece que não faz sentido falar em uma atuação em **Psicologia**.

Em segundo lugar, o termo **organizacional**, como já discutido anteriormente, não situa com clareza o trabalho destes profissionais. A palavra organização pretende definir um espaço neutro, construído para o desenvolvimento racional de atividades com vistas a objetivos comuns. Todavia, isto não passa de uma mera construção conceitual e ideológica, já que o lugar onde efetivamente o trabalho destes psicólogos é realizado é uma empresa, ente concreto, demarcado por relações de poder, disputa e busca de lucro.

Por fim, podemos afirmar que o **trabalho**, como atividade em si, não faz parte do escopo de atuação e intervenção destes profissionais, visto que este não é tomado em sua função fundamental do ser humano, nem em suas dimensões ontológicas, teleológicas e subjetivas. Não se busca analisar o trabalho sob a ótica da constituição identitária dos sujeitos, nem do pertencimento a um coletivo que indica um ofício, e tampouco suas vinculações com a promoção de saúde ou adoecimento dos sujeitos. O que se focaliza é apenas o conjunto das atividades e tarefas que devem ser desempenhadas pelo trabalhador, sem um olhar para o sentido que ele lhes atribui, ou para suas vivências concretas e subjetivas na realização das mesmas. Trata-se, portanto, de fazer prescrições sobre as tarefas que o sujeito deverá realizar, avaliar o seu desempenho na realização, treiná-lo e adestrá-lo para desempenhá-las conforme o previsto. Aliás, a expressão “trabalhador” nem é muito utilizada nos contextos empresariais, sendo substituído geralmente pelo termo funcionários.

Se esta área de atuação não se referencia na Psicologia, não se materializa em uma organização e nem se volta para o trabalho, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) parece estar mais relacionada a um campo acadêmico do que efetivamente um campo de trabalho para os psicólogos.¹⁸³

¹⁸³ Bourdieu (2012) analisa que a “profissão” [grifo do autor] é uma noção falaciosa, pois designa uma representação de um grupo como se este fosse real, ou seja, pretende ser mais que uma categoria social, para se tornar uma categoria mental. Sugere então que não se tome este como um grupo sacralizado, o que comporta

O segundo aspecto geral pensado a partir da devolutiva refere-se ao desconforto vivenciado pelos psicólogos que trabalham em empresas em relação ao seu papel profissional, o qual se situa entre os interesses destas e as necessidades dos trabalhadores. Sua atuação visa então a um tipo de amortecimento nos dois sentidos: tanto intervir para uma atenuação das exigências organizacionais, procurando, na medida do possível, reduzir o impacto destas em relação às pessoas; quanto de uma tradução das reivindicações dos sujeitos, em termos e linguagens que possam ser ouvidos pelos empregadores e quadros de direção. No meio disso tudo, ainda há os próprios interesses do psicólogo, e suas expectativas em relação ao seu trabalho, sendo muito difícil para este profissional manejar tudo isto.

Helena trouxe um exemplo nesse sentido durante o encontro de restituição. Contou algo acontecido recentemente, quando ela contratou uma moça para o cargo de auxiliar de serviços gerais, e que, em sua avaliação, possuía um perfil para crescer na empresa, podendo vir a assumir futuramente até mesmo um cargo administrativo. Após o período de experiência, esta funcionária se acidentou, tendo escorregado no piso molhado, mesmo utilizando as botas fornecidas pela empresa, e sofrido uma queda. Logo após o acidente, o diretor da empresa chamou a atenção de Helena, na frente de outros funcionários, dizendo que já havia dado ordens a ela para não contratar pessoas obesas para o cargo de auxiliar de serviços gerais, pois estas possuem uma maior predisposição para queda e machucam-se mais quando esta ocorre. Helena conta que silenciou neste momento, mas ficou remoendo esta situação por alguns dias, até que procurou o diretor e lhe disse que candidatas com o tipo físico solicitado por ele não fazem fila na porta da empresa para que ela possa escolhê-las no momento que quer, e que há outros fatores a serem considerados no momento de uma contratação, para além da mera questão física. Disse-lhe também que ele não havia sequer conversado com a moça, para conhecê-la, antes de tecer conclusões sobre seu perfil e predisposições.

Nesse caso, mais que defender a funcionária que havia se acidentado, e que estava com muito medo de ser demitida por causa do acidente, Helena mostra uma defesa do seu próprio trabalho, do seu discernimento para realizá-lo e de uma conduta mais respeitosa do empregador para consigo e sua atividade profissional. No entanto, ela mesma reconhece que nem sempre é possível externalizar suas queixas e insatisfações.

Outro aspecto que se sobressaiu foi a diferenciação que os psicólogos fazem entre sua posição e as dos demais trabalhadores na empresa. Embora também sejam funcionários,

uma falsa ideia de neutralidade, mas que este seja considerado como construído, ao mesmo tempo em que se institui como um espaço concorrencial, de disputa. Em outras palavras, sugere que a noção de profissão não seja tomada como um instrumento, mas como um objeto de análise (Wacquant, 1989).

se distinguem por possuir um maior acesso à direção e aos proprietários e por serem melhor informados sobre as diretrizes que orientam o negócio. Esta diferenciação também é feita pelo empresário, que já na contratação possui expectativas bem definidas para este profissional em relação aos demais funcionários da empresa, que deverão ser foco de seu trabalho e intervenções. Assim, os empregadores esperam que o psicólogo use sua expertise específica para obter a adesão e o melhor desempenho por parte dos demais funcionários, agindo como um prolongamento deles próprios na relação com o quadro funcional. Da mesma forma, os trabalhadores também vêem o psicólogo como um funcionário “diferente”, parecendo identificá-lo como mais próximo dos patrões e representantes dos interesses destes.

Todavia, este profissional está submetido às questões, problemáticas e avaliações semelhantes às dos demais trabalhadores, como evidenciado no exemplo anterior, ainda que não consiga dar vazão às insatisfações do mesmo modo que os demais, pois, como aponta Helena: *“se o funcionário está insatisfeito ou chateado, pode procurar o psicólogo pra conversar. E nós, vamos procurar quem?”*

Há que se considerar que esta diferenciação do psicólogo nas empresas pode ser interpretada como certa valorização da sua posição, como um tipo de status atribuído a este profissional. É evidente que a divisão social do trabalho promove maior valorização sobre o saber dos que planejam em relação ao saber daqueles que executam, configurando uma posição dominante dos primeiros sobre os segundos. Podemos empregar aqui o termo “distinção” [grifo nosso], como usado por Bourdieu (2011b), para designar um reconhecimento social que se encontra atrelado a uma estratificação hierárquica da sociedade.

Layla manifesta esse sentimento de diferenciação positiva ao contar sobre uma atividade que desempenhou recentemente, relacionada à identificação de padrões de comportamento disfuncionais dos líderes, os quais ela discutiu depois com eles, fornecendo orientações específicas sobre como deveriam proceder para obter uma avaliação mais favorável por parte de seus subordinados. Esse episódio evidencia um tipo de satisfação que o psicólogo pode apresentar por possuir uma percepção particular da influência recíproca dos sujeitos, a qual nem sempre é vislumbrada pelos demais.

Vemos então que a distinção opera em um movimento duplo, de identificação com um grupo social específico e diferenciado, mas também de reconhecimento externo a este respeito. Helena refere-se especificamente a este segundo aspecto, o qual considera como fundamental para a sustentação do fazer profissional do psicólogo no contexto empresarial. O reconhecimento externo é valorizado quando oriundo dos demais trabalhadores e da sociedade

em geral (familiares, meios de comunicação, etc.), mas, principalmente, quando advém dos empregadores.

O maior peso concedido ao reconhecimento externo, como mecanismo de distinção, em contrapartida à valorização interna do próprio trabalho e ao ato de reconhecer-se nos resultados deste, faz todo sentido, pois, se o psicólogo experimenta fortes conflitos e questionamentos em relação aos objetivos do seu trabalho e ao uso que a empresa faz dele, fica mais difícil buscar amparo em uma valorização interna sobre este.

Todavia, nem só de distinções subjetivas vivem as pessoas. O salário também foi mencionado como um ponto determinante para a sustentação da escolha profissional, uma vez que a remuneração dos psicólogos que trabalham em empresas é superior à média das outras áreas de atuação disponíveis para este profissional. Este fator acaba tendo também um peso na manutenção desta escolha profissional e, evidentemente, dificulta mudanças no sentido de uma reorientação de carreira, mesmo diante das frustrações e insatisfações que acompanham sua posição atual.

Outro aspecto geral que chama a atenção foi o fato de que as insatisfações e críticas desses profissionais geralmente são dirigidas para aspectos periféricos ou para questões que não se encontram no cerne das problemáticas oriundas da organização do trabalho em empresas privadas que operam dentro do modelo capitalista. Assim, por exemplo, Layla se queixa de uma resistência das lideranças, que não queriam implementar as mudanças sugeridas, no sentido de tratarem com mais educação e menos rispidez seus subordinados, o que, para ela, poderia trazer resultados positivos em termos da redução do turnover da empresa, que estava muito alto. A crítica tem por alvo as lideranças, ou seja, os sujeitos individuais que ocupam este cargo, os quais seriam resistentes e evitariam aceitar mudanças por estarem acostumados a agir de certa maneira. Conversamos então sobre o fato de que este tipo de comportamento áspero e grosseiro dos líderes muitas vezes encontra suporte na própria estrutura e cultura organizacional, podendo inclusive ser aceito, se aquele gestor oferece os resultados esperados. A agressividade pode ser considerada um atributo positivo, sendo tomada como sinal de “pró-atividade” [grifo nosso] e iniciativa¹⁸⁴. Muitos casos de assédio moral que têm lugar em setores comerciais (tais como vendas, bancos, etc.), têm por base o comportamento extremamente agressivo das chefias, direcionado para a superação de metas. Enquanto não há uma queixa a esse respeito, são considerados comportamentos

¹⁸⁴ Na área de vendas, agressividade é um termo corrente, empregado para identificar os profissionais mais ativos e persistentes, enquanto aqueles que aceitam mais facilmente as negativas do cliente são identificados como pouco agressivos.

“normais”, e, ao virem a público na forma de denúncias, passam a ser atenuados por justificativas de que o líder talvez tenha se excedido um pouco, como se houvesse apenas sido um pouco mais contundente do que o rotineiro. A esse respeito, Dejours¹⁸⁵ analisa que grande parte do sofrimento do trabalhador alvo do assédio deve-se ao sentimento de vulnerabilidade advindo da constatação de que os demais funcionários percebem o que está acontecendo, mas não se manifestam, o que ele traduz como um comportamento de aceitação daquela violência pelos demais.

Temos então que, dentro do universo empresarial, no qual prevalece uma lógica individualista, os comportamentos são sempre atribuídos exclusivamente aos sujeitos, como se oriundos apenas das suas volições. Uma análise dos determinantes sociais vai no máximo até o reconhecimento das influências recíprocas entre os sujeitos, em que um comportamento pode ser reconhecido como reação à ação de outro, ou seja, de novo foi originado a partir do indivíduo. Também para os psicólogos que trabalham neste meio, é difícil enxergar os fatores macro do contexto que não só influenciam, mas também determinam a posição e os posicionamentos dos sujeitos naquela estrutura. Isto equivaleria, por exemplo, a fazer a leitura crítica da divisão do trabalho entre os que planejam e executam, a qual retira do sujeito o controle sobre as atividades que ele realiza e seu poder decisório sobre como realizá-la. Tal divisão é que faz necessária a figura do líder, como alguém que fiscaliza o trabalho realizado pelos executores e garante que este seja feito da forma como foi estipulado pelos planejadores. Ao considerar esta questão estrutural, talvez o psicólogo tivesse outra compreensão sobre a “resistência” das lideranças em aceitarem suas proposições. Entretanto, novamente aqui opera o mesmo mecanismo: o psicólogo, como técnico, é quem diz como os gestores devem realizar seu trabalho de gerenciamento de pessoas. Mas, precisamos reconhecer que fazer esta crítica do contexto e da estrutura estando inserido nestes, é algo realmente difícil, ainda mais se considerarmos que ele não terá condições de intervir sobre os mesmos.

Isto também se verifica em relação aos problemas de saúde dos trabalhadores: é mais fácil atribuí-los aos indivíduos, o que coaduna com a lógica empresarial e de gestão, que considerar os fatores estruturais que incidem sobre os trabalhadores e que criam as condições para que o adoecimento ocorra. Tal atribuição é realizada de modo automático, uma vez que se baseia na mesma premissa que dá sustentação à gestão como racionalidade do mundo corporativo: o indivíduo é a unidade social constituinte do mundo e ao mesmo tempo alvo dos

¹⁸⁵ Comunicação oral proferida no I Simpósio Brasileiro de Psicodinâmica do Trabalho, realizado em Brasília, em abril de 2007.

esforços gestionários. As consequências então são funestas: o trabalho coletivo torna-se apenas a soma dos trabalhos individuais; cada indivíduo é empreendedor de sua carreira e de sua própria vida; as pessoas ascendem nas empresas por seu próprio mérito; a saúde, o sucesso, o fracasso e o adoecimento são resultado das ações de cada um.

A reprodução pelos psicólogos desta visão de que o adoecimento é causado por fatores individuais, aparece então como a única resposta possível neste cenário, já que não costumam sequer ter contato com outra perspectiva. Uma conclusão a que pude chegar, com o encontro devolutivo, foi que a temática de saúde e trabalho não se faz presente nos cursos de graduação em Psicologia de Uberlândia, onde o estudo foi realizado.¹⁸⁶ Depois, quando os recém-formados ingressam no mercado de trabalho em empresas, este tópico não faz parte da sua formação prática, já que não são contratados com o escopo de cuidar da saúde de quem trabalha, mas sim de desempenhar funções técnicas necessárias para a gestão de pessoas (seleção, treinamento, avaliação do desempenho, etc.). Na própria legislação de saúde (normas técnicas de medicina e segurança do trabalho) não há uma menção específica ao psicólogo como parte da equipe de segurança nem referências a intervenções deste profissional em prevenção e promoção de saúde no trabalho **dentro das empresas**. Disso tudo resulta que as questões de saúde dos trabalhadores não fazem parte da realidade dos psicólogos que trabalham em empresas privadas.

No fim do encontro, diante de todas estas questões, Helena me pergunta: *“E como você fica, ao constatar tudo isto? O que vai fazer, sabendo disto e vendo que as coisas são assim e não de outro jeito? Como lidar com um cenário tão negativo?”* Sua pergunta se refere à angústia de ter uma leitura mais abrangente, crítica, mas saber que as possibilidades de mudança, de um fazer diferente nesse cenário, são muito reduzidas. Aponta assim para mais uma conclusão geral do trabalho: de que o contexto possui um caráter claramente limitador para a ação destes profissionais. Em outras palavras, existem limites definidos sobre as concepções que podem ser expressas ali, para as práticas que podem ser executadas e para o propósito assumido para o seu trabalho de um modo geral.

No entanto, não podemos ignorar que as pessoas não são apenas assujeitadas, não são uma massa mole e moldável na qual se inscrevem completamente as prescrições e restrições, ao contrário, são sujeitos da ação, podendo executar ações táticas, como analisa Certeau, e desenvolver consciência, como acreditava Gramsci. Embora não possamos negar

¹⁸⁶ Nem nas faculdades particulares e nem na universidade federal, onde incluí uma disciplina com esta ementa no currículo novo, a qual ainda não tive oportunidade de ministrar, pois me afastei para o doutorado logo após o início da implementação desse currículo.

as determinações do meio, também não podemos considerá-lo imutável. Respondo-lhe então, que a primeira ação que acho fundamental é começar a conversar com os futuros psicólogos, ainda na graduação, sobre estas questões, para que estes possam chegar ao mercado de trabalho em empresas pelo menos um pouco mais atentos a tudo isto, e assim, quem sabe, não cair tão facilmente nas armadilhas que aí encontrarão. Portando um olhar mais crítico, talvez possam realizar novos questionamentos sobre as solicitações que receberão, ao invés de apenas atendê-las e reproduzi-las. Ou então, poderão assumir o papel que está desenhado para eles neste contexto, ciente das implicações e reflexos que este papel possui para ele próprio e para os demais trabalhadores, como uma escolha consciente, e não de forma crédula e desavisada.

Obviamente que esta proposição não parte de uma posição ingênua que advoga uma libertação política como efeito automático da tomada de consciência, como já alertava Bourdieu (apud Burawoy, 2010). Considero, no entanto, que algum grau de consciência é melhor do que nenhum, e compartilho da premissa gramsciana de que a consciência e a formação política são importantes instrumentos para uma resistência à dominação. (→ 194)

8. A tessitura de um campo: o fio invisível que liga os terrenos da pesquisa

*A escadaria de patamares
vai subindo...subindo...
Portas no alto.
À direita. À esquerda.
Se abrindo, familiares.
Cora Coralina*

Neste capítulo, buscarei conectar os diversos ângulos apresentados nos capítulos precedentes, sobre as relações entre a psicologia, os psicólogos, seu trabalho, os demais trabalhadores e os processos de saúde e adoecimento nos contextos empresariais. Tomo como ponto de partida os conceitos de campo, *habitus* e violência simbólica desenvolvidos por Pierre Bourdieu, para pensar sobre os elementos delimitadores das práticas e propiciadores da construção de uma subjetividade dos psicólogos que trabalham em empresas, os quais se ancoram em uma lógica de gestão. (→ 25)

8.1. *A questão da totalidade*

Sendo este o último capítulo da tese, e possuindo a pretensão de construir um sentido comum para as informações apresentadas ao longo de todo o trabalho, a partir de um arcabouço conceitual que possibilite uma teorização sobre o fenômeno investigado, creio ser o lugar propício para desenvolver a discussão sobre a noção de totalidade.

O modelo clássico da Etnografia, desenvolvido a partir dos anos 20 do século passado, tinha como uma de suas premissas basilares a concepção de que as culturas eram totalidades¹⁸⁷ que deveriam ser reconstruídas pelo etnógrafo e descritas como tais, ainda que não se apresentassem dessa maneira à experiência, conforme discute Caldeira (1988). Na década de 1980, esta noção passou a receber fortes críticas, que se situam em dois eixos: a negação da ideia de totalidade como um todo autônomo e integrado, e a negação da possibilidade de uma reconstrução total por parte do etnógrafo.

O questionamento que subjaz a essas críticas é de que é a experiência pessoal do etnógrafo que apresenta a cultura estudada por ele como um todo orgânico, embora frequentemente esta descrição seja tomada como se fosse um todo que existisse de modo puro, independente de quem a estudou e assim a apresentou. A busca por apresentar uma

¹⁸⁷ A noção de totalidade surge com Marceu Mauss e seu conceito de fato social total, que é retomado posteriormente por Lévi-Strauss (Augé, 2010).

cultura tal qual ela é ficou conhecida como “realismo etnográfico” [grifo nosso], sendo as críticas desenvolvidas por autores considerados pós-modernos.

A rejeição de uma descrição pretensamente holística da cultura e da sociedade investigada pelo etnógrafo faz sentido, pois é impossível para qualquer sujeito abarcar a realidade de modo total, exceto em sua vivência desta realidade, ou seja, sua experiência de totalidade é vivenciada no contato com a realidade tal qual se apresenta para ele.

No entanto, podemos partir de outra concepção de totalidade, não como um recorte empírico ou como um todo orgânico e funcional, mas como uma condição para a própria operacionalização da pesquisa, como sugere Magnani (2009). Para este autor, algum grau de totalidade sempre se faz presente como pressuposto para a inteligibilidade do fenômeno. Este somente pode ser significado pela articulação dos diversos elementos com os quais o pesquisador trava contato, ainda que sejam de natureza muito diferente. Creio que um bom exemplo nesse sentido foi evidenciado no capítulo 6, no qual pude apresentar uma configuração da Psicologia Organizacional e do Trabalho na Itália, pela junção das informações advindas das entrevistas, das leituras bibliográficas, dos congressos, e do próprio estar ali durante aquele período. Obviamente não posso, e nem pretendo, afirmar que abarqueei **toda** a Psicologia Organizacional italiana, mas, entendo que pude oferecer um panorama inteligível sobre esse campo no momento atual, a partir da organização e significação dos diferentes dados que eu acessei.

A totalidade pode então ser compreendida não como uma realidade total mostrada pelo etnógrafo, mas como o sentido do todo que emerge do processo da pesquisa, como sugere Marcus (1994). Bourdieu e Passeron (2014) assumem uma posição semelhante, discordando de uma filosofia da totalidade, que tome o todo como um tipo de onipresença, mas lembrando que a totalização se dá a conhecer como um *efeito de sistema* [grifos do autores], que confere significação às funções e aos elementos na estrutura de relações do sistema.

Para Magnani (2002, 2009), uma das características da totalidade é a dupla face com que ela se apresenta: uma diz respeito ao modo como a realidade é percebida e apresentada pelo pesquisador, a outra encontra-se na forma como é vivenciada pelos atores sociais:

Assim, uma totalidade consistente em termos da etnografia é aquela que, experimentada e reconhecida pelos atores sociais, é identificada pelo investigador, podendo ser descrita em termos categoriais: se para aqueles constitui o contexto da experiência diária, para o segundo pode também se transformar em chave e condição de inteligibilidade. (Magnani, 2009, p. 138).

A questão que se coloca então é sobre como o pesquisador pode dar sentido às informações e experiências portadas pelos atores sociais, de modo a conseguir apreender o fenômeno que perpassa esses atores. Magnani (2009) faz uma importante recomendação, que pode auxiliar muito o etnógrafo nesta empreitada. Segundo ele, a totalidade se coloca em muitos planos e escalas, cabendo ao pesquisador escolher o recorte que irá fazer. No entanto, para que seja possível captar a dinâmica do fenômeno, o foco não pode ser microscópico, de forma a confundir-se com a perspectiva particular de cada membro, e nem tão amplo, que torne indecifrável a relação entre os diversos aspectos presentes. O autor sugere então que se tomem planos intermediários, que possibilitem reconhecer certos padrões e regularidades. Desse modo, não busquei focalizar a experiência singular de cada psicólogo com seu trabalho, embora reconhecesse que cada um falasse a partir desta, mas o que apresentavam como pontos comuns.

Augé (2010) discute esta questão ponderando que mesmo que existam singularidades e que estratégias individuais operem no interior dos sistemas, o objeto intelectual das pesquisas etnográficas não são os sujeitos em si, mas as categorias das quais eles fazem parte.¹⁸⁸ Contudo, para chegarmos a essa categorização, é necessário abarcar de modo concomitante os dois pólos em questão. Geertz (2004) afirma que esse processo:

é um bordejar dialético contínuo entre o menor detalhe nos locais menores, e a mais global das estruturas globais, de tal forma que ambos possam ser observados simultaneamente. (p. 105).

Andrada (2010) traduz esse movimento como um “jogo de lentes” [grifo da autora] e podemos pensar que é exatamente aí que se encontra a chave para a compreensão do etnógrafo em relação aos objetos sobre os quais ele se debruça.

A totalidade do fenômeno pode então ser apreendida pelas partes que a compõem, sendo enxergada mesmo em cada parte. Por outro lado, as partes podem ser significadas pela noção do todo, sendo vistas através da totalidade (Geertz, 2004). Esse movimento traduz a concepção de interpretação conhecida como círculo hermenêutico.

Vemos aqui a relação entre a interpretação e a totalização, em que o movimento interpretativo vai do particular ao geral, mas também do geral para o particular. O objetivo deste processo é “tirar grandes conclusões a partir de fatos pequenos, mas densamente entrelaçados” (Geertz, 1989, p. 38), e também significar estes fatos à luz de uma compreensão

¹⁸⁸ Os antropólogos pós-modernos possuem uma perspectiva diferente a este respeito: negam a possibilidade de apresentar uma totalidade que dê sentido a todas as posições diversas. Para eles, a diversidade é o foco que deve ser buscado, conferindo-lhe um valor de objetividade.

global sobre o fenômeno no qual eles tomam parte. Com isso, é possível estabelecer que cada aspecto considerado neste estudo, as opiniões e experiências dos psicólogos, as vivências dos trabalhadores em relação aos psicólogos, as práticas e pesquisas psicológicas analisadas nos congressos, ao mesmo tempo em que possibilitaram, em conjunto, uma compreensão sobre o fazer profissional desses sujeitos nas empresas, somente podem ser significados a partir desta compreensão global.

Podemos ressaltar aqui o papel que a teoria tem nesse processo, tanto para a interpretação, como para a totalização do fenômeno, pois este somente pode ser significado a partir de uma concepção conceitual demarcada. Do mesmo modo, é importante buscar analisar o contexto teórico maior que determina e condiciona o fenômeno, caso contrário a leitura sobre este poderá se dar de forma distorcida, como se ele fosse produto apenas de suas relações internas, como pondera Rockwell (2011). Segundo esta autora, esse é o sentido original de consideração da totalidade social para a tradição marxista.

Desse modo, devo considerar que as práticas dos psicólogos em empresas são marcadas não apenas pelo contexto que a própria empresa representa, mas também delimitadas por um cenário mais amplo, relativo ao modo de produção capitalista atual.¹⁸⁹

Rockwell (2011) aponta também que essa premissa de análise da totalidade social possui como consequência metodológica a necessidade de se buscar complementar os dados oriundos do campo com informações que façam referência a outros níveis sociais. Como exemplo, para entender certas asserções dos psicólogos italianos em relação às questões de saúde nos contextos de trabalho, necessitei pesquisar alguns aspectos dessa temática na legislação daquele país. Do mesmo modo, para compreender a grande distância entre a atuação daqueles profissionais e este tema na atualidade, tive que buscar analisar o contexto histórico, social e econômico que levou ao descenso das lutas operárias e ao ocaso do engajamento dos trabalhadores, técnicos e sindicalistas com esta questão.

Uma última consideração sobre a questão da totalidade relaciona-se ao caráter multissituado da presente pesquisa. Marcus (2001) lembra que nesse tipo de investigação etnográfica, o global diz respeito à dimensão que emerge na discussão das conexões entre os lugares ou terrenos abrangidos no estudo. Minha escolha por fazer a “amarração teórica” desses terrenos no capítulo final da tese expressa justamente a tentativa de apreensão global

¹⁸⁹ Burawoi (2010) faz menção a três regimes sucessivos de produção capitalista, sendo o atual caracterizado por um tipo de despotismo hegemônico, pois, embora a gerência continue necessitando do consentimento dos trabalhadores (regime hegemônico), o neoliberalismo e a globalização operam de modo a quebrar a resistência da classe operária (regime despótico).

do fenômeno, ou seja, uma compreensão sobre as dimensões objetivas que moldam a subjetividade, as concepções e as práticas dos psicólogos no interior das empresas. (→ 29)

8.2. Relações entre o campo e *habitus*: mundo empresarial e lógica gestonária

Inicialmente apresentarei de forma sucinta os contornos da teoria de Boudieu¹⁹⁰, para discutir então os conceitos que tomarei como referência na análise dos materiais construídos durante a pesquisa: campo, *habitus* e violência simbólica.

Burawoi (2010) situa Bourdieu como o maior sociólogo da nossa época,¹⁹¹ concedendo-lhe importância comparável a Durkheim, Marx e Weber. De fato, estes foram os três maiores inspiradores da obra de Bourdieu, cujos alvos de análise foram extraídos principalmente dos dois primeiros, enquanto o terceiro influenciou o teor de suas construções teóricas, como discute Brubaker (1985). Em Durkheim, Bourdieu baseou a busca pela gênese social dos esquemas de pensamento, percepção e ação, ou seja, sobre como as estruturas sociais são internalizadas como estruturas cognitivas. De Marx, apropriou-se da ideia da primazia da classe como unidade de análise e da importância da atividade prática para a produção e reprodução da vida social. Mas, foi de Weber que ele derivou a busca pela integração das dimensões simbólicas e materiais da vida social, partindo de temáticas desenvolvidas por esse autor, tais como bens simbólicos, estilos de vida, signos distintivos, legitimidade, para ampliá-las e desenvolver suas proposições sobre a relação entre classes e status, capital simbólico e poder simbólico¹⁹² (Brubaker, 1985).

Uma questão central para a ciência social é como esta se situa em relação a duas perspectivas aparentemente irreconciliáveis: o objetivismo (ou estruturalismo) e o subjetivismo (ou fenomenologia). Como o próprio Bourdieu (1989) admite, Durkheim e Marx são autores que expressaram a posição objetivista de modo mais consistente. Entretanto, mesmo defendendo a visão estruturalista como necessária, considera que esta não é suficiente,

¹⁹⁰Devemos lembrar de que, como já apontado anteriormente, para este autor a teoria não tem finalidade exclusiva em si, devendo necessariamente ser aplicada na prática. Wacquant (1989) destaca veementemente o forte caráter empírico das pesquisas de Bourdieu, bem como a diversificação de campos, circunstâncias, temáticas e localidades investigados por ele. Já Brubaker (1985) considera que os preceitos centrais de Bourdieu (campo, *habitus* e práticas) não constituem propriamente uma teoria, mas uma metateoria, no sentido de compor um quadro conceitual necessário para a análise do mundo social.

¹⁹¹Pierre Bourdieu nasceu em 1930, em um vilarejo francês na região dos Pirineus, e faleceu em 2002. Sua formação era em Filosofia, mas dedicou-se a estudos que podem ser situados nos domínios da Antropologia e Sociologia.

¹⁹²Bourdieu (2011c) assume esta influência e critica a representação simplista geralmente atribuída a Weber de que este teria afastado o marxismo do materialismo e proposto uma teoria espiritualista da história. Entretanto, também refuta as críticas atribuídas a si mesmo, no sentido de que seus conceitos originais de campo e capital simbólico e seu modo particular de pensamento já estivessem contidos na teoria de Weber. (Bourdieu, 2012).

pois, ao tratar fatos sociais como coisas, deixa-se de fora a compreensão de que estes são objetos de conhecimento, de cognição e de desconhecimento, com uma existência social. (Bourdieu, 1989). Por outro lado, discorda também de uma postura subjetivista que considera a realidade social como fundada nos objetos de pensamento construídos pelo senso comum dos sujeitos em suas vidas cotidianas, e toma como exemplo desse segundo polo Alfred Schutz e a corrente etnometodologista.¹⁹³

Como discute Ortiz (1994), a problemática central para Bourdieu é a mediação entre o agente social e a sociedade. Ao rejeitar o objetivismo e sua proposição de que as ações e interações podem ser diretamente deduzidas da estrutura, e também o subjetivismo, por sua inclinação a reduzir as estruturas às interações visíveis, Bourdieu (1989) defende o argumento de que é necessário transcender esta oposição¹⁹⁴ de modo que esses dois momentos sejam compreendidos como parte de uma relação dialética. Para que isto seja possível, é necessário romper com um modo de pensamento substancialista, ou realista, que identifica o mundo social como dotado de uma essência, em direção a uma compreensão deste como constituído por relações. “É preciso pensar relacionalmente” (Bourdieu, 2012, pp. 27-28).

Bourdieu (1989) caracteriza seu trabalho como *estruturalismo construtivista* ou *construtivismo estruturalista* [grifos do autor], por concordar com a premissa estruturalista de que existem no mundo social estruturas objetivas independentes da consciência e da vontade dos agentes¹⁹⁵, as quais podem guiar suas práticas e representações; ainda que concorde também com a visão de que os sujeitos possuem uma apreensão ativa do mundo e construam sua visão sobre este, mesmo que esta construção seja realizada dentro das restrições estruturais.

Ao negar que as ações dos sujeitos são derivadas diretamente e sem intermediações das estruturas sociais, Bourdieu assume o momento subjetivo desse processo, o qual é representado pela inculcação das normas sociais nos indivíduos e sua atualização por parte destes, conforme discute Burawoi (2010). Para explicar esse processo, propõe uma dupla gênese social: de um lado está a existência de classes ou grupos, situados dentro do que ele denomina campo, e de outro, os esquemas de percepção, pensamento e ação, que constituem o que ele nomeia como *habitus* (Bourdieu, 1989). Passemos então a uma discussão mais detalhada sobre estes aspectos.

¹⁹³ Também discorda abertamente de Sartre em relação à sua posição subjetivista, que baseia sua filosofia na noção de projeto, escolha e liberdade.

¹⁹⁴ Esta transcendência seria representada pelo conhecimento praxiológico, que superaria os pensamentos subjetivista e objetivista (Wacquant, 1989).

¹⁹⁵ Sua escolha pelo termo agente, ao invés de sujeito, é intencional, por considerar que este último está ligado a uma perspectiva subjetiva.

8.2.1. O Campo empresarial

Bourdieu (2012) aponta que a noção de campo é de certa maneira um marcador para situar a construção do objeto de investigação como relacional, ou seja, para lembrar que este não está isolado de um conjunto de relações. O cerne do conceito de campo é então relacional, sendo compreendido como um sistema de relações objetivas entre posições determinadas, que estão em disputa entre si. Trata-se de um espaço concorrencial, no qual são travadas lutas com a finalidade de conservar ou de transformar esse espaço¹⁹⁶ (Bourdieu, 1994a, 2004).

As posições existentes no campo configuram uma estrutura objetiva, sendo os agentes inseridos nessa estrutura pelas posições que ocupam. O que define a posição do agente na estrutura do campo é o quantum de capital ele possui. O capital não existe de forma independente, mas apenas em relação ao campo, e irá conferir poder ao agente sobre ele. Portanto, o que define a estrutura de um campo em um determinado momento é a distribuição do capital entre os diferentes agentes engajados no campo (Bourdieu, 2004). Vejamos como o próprio autor apresenta este conceito:

I define a field as a network, or a configuration, of objective relations between positions objectively defined, in their existence and in the determinations they impose upon their occupants, agents or institutions, by their present and potential situation (*situs*) in the structure of the distribution of species of power (or capital) whose possession commands access to the specific profits that are stake in the field, as well as by their positions (domination, subordination, homology, etc.). (Bourdieu, in Wacquant, 1989, p. 39).

Alguns tópicos importantes emergem desses primeiros apontamentos sobre o conceito de campo. O primeiro deles é enfatizado pelo próprio Bourdieu ao situar o proveito dessa noção para a pesquisa social, essencialmente pelo fato de dar a conhecer o espaço do qual foi isolado o objeto estudado, sabendo-se então que o objeto é um fragmento abstraído de certa configuração de realidade. Com isto, “não se corre o risco de procurar (e de “encontrar”) no fragmento estudado mecanismos ou princípios que, de facto, lhe são exteriores, nas suas relações com outros objectos.” (Bourdieu, 2012, p. 32). Assim, se considerarmos que os psicólogos “organizacionais”¹⁹⁷ estão inseridos em um campo específico, o campo

¹⁹⁶ O ponto de partida para o desenvolvimento desse esquema conceptual é Max Weber e sua utilização de certos princípios da economia (concorrência, monopólio, etc.) à religião. A aplicação desses princípios em análises de temáticas diversas levou Bourdieu a uma formalização do conceito de campo e ao estabelecimento de propriedades gerais, válidas nos diferentes campos (Bourdieu, 2012).

¹⁹⁷ Usarei este termo entre aspas daqui por diante, por entender que o mesmo não dá conta da realidade onde o trabalho desses profissionais se desenvolve, embora tenha optado por não abandoná-lo, com o intuito de manter

empresarial, poderemos evitar a armadilha de atribuir-lhes um tipo de culpabilização pelas práticas que desenvolvem, quando estas, de fato, são direcionadas pela posição que ocupam no campo, constituindo-se como um tipo de efeito deste.

Outra questão de destaque é que são as posições ocupadas pelos agentes no campo que determinam as interações entre eles, ou seja, é a estrutura das relações objetivas que explica a forma concreta das interações, embora essa estrutura possa ser mascarada ou disfarçada pelas relações imediatamente visíveis entre os agentes, conforme analisa Bourdieu (2012). Se tomarmos aqui as relações entre os psicólogos e os trabalhadores adoecidos, veremos que o distanciamento entre esses sujeitos está inscrito na própria estrutura do campo, nas posições ocupadas pelos dois grupos, não sendo decorrentes de um movimento consciente e volitivo por parte dos primeiros. O que se dá a conhecer na aparência das relações, ou seja, o não envolvimento dos psicólogos com os trabalhadores adoecidos e a falta de proximidade com o fenômeno do adoecimento, é, na verdade, um efeito do campo empresarial, que determina esse distanciamento, a partir de sua estrutura hierárquica e também do papel formalmente atribuído ao psicólogo naquele contexto.

Do mesmo modo, Bourdieu (2004) lembra que o que comanda os pontos de vista dos agentes sobre suas ações é a estrutura das relações objetivas estabelecidas pelo campo, que determina o que eles podem e não podem dizer ou fazer. Um exemplo claro nesse sentido foi oferecido no capítulo 5, quando Nádia discorre sobre as queixas dos vigilantes acerca de suas condições de trabalho, expostos ao tempo, sem ter onde sentar, além dos riscos inerentes à profissão. Embora ela concorde que são condições insalubres e até desumanas, sente que não pode expressar essa concordância abertamente para eles e não se sente autorizada a levar adiante essa reclamação e questionar as chefias sobre esses aspectos.

Notamos também que os psicólogos podem tecer críticas apenas periféricas no que diz respeito ao contexto empresarial, no qual desempenham suas tarefas, uma vez que ele também possui interesses em manter ou ascender na posição ocupada no campo. Assim, ao atribuírem o adoecimento a causas individuais, não entram em confronto com o sistema empresarial que os emprega e que paga seus salários, não confrontando também o tipo de relações e as desigualdades que se estabelecem e se expressam naquele contexto.

Por outro lado, há situações em que a posição do psicólogo não lhe permite uma visão global do campo, levando-o a ter um ângulo restrito sobre o mesmo. Assim, é possível

observar que as percepções dos psicólogos e dos trabalhadores adoecidos sobre o adoecimento pelo trabalho são muito divergentes entre si, o que pode ser explicado pela diferença de posições e de experiências que esses sujeitos ocupam no campo. O adoecimento pelo trabalho denuncia que os sujeitos acometidos foram afetados diretamente pelas estruturas objetivas do campo, dentre as quais se encontram a organização do trabalho e as metas de produção, podendo os mesmos ter uma noção bastante razoável dos aspectos que produziram seu adoecimento, como vimos nos exemplos do grupo de escuta e acolhimento e do grupo de sala de espera. Já os psicólogos, situados em outro ponto do campo, têm dificuldade para reconhecer esses aspectos, pois, como lembra Bourdieu (1989), a visão de cada agente sobre o espaço depende de sua posição no mesmo.

Notem que aqui tenho me referido ao campo empresarial, e não ao campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Esta escolha se dá a partir da constatação apresentada no capítulo 7, de que a atuação do psicólogo focalizada neste estudo se dá efetivamente dentro de empresas; portanto, creio que meus esforços de análise devem focalizar este campo. Na concepção aqui adotada, o campo empresarial trata-se de um espaço de produção econômica e também simbólica, organizado sobre a premissa do lucro e moldado pela lógica de gestão, aspectos estes que irradiam dali para os demais campos do mundo social na atualidade.¹⁹⁸

Voltando ao conceito de campo¹⁹⁹ apresentado anteriormente, temos que o capital é o que determina a posição de um agente no espaço social. De acordo com Bourdieu (1989), o capital é um tipo de poder, percebido e reconhecido como legítimo dentro do campo. Além do capital econômico (em suas diferentes formas), outras modalidades de capital existentes seriam o capital cultural, o capital social, e o capital simbólico, sendo a posição do agente definida pelo volume global do capital que o agente possui, e também pela composição deste, de acordo com o peso relativo no campo de cada espécie de capital que ele detém.

Tomando como exemplo qualquer empresa, o capital econômico é possuído em maior grau pelo proprietário ou, em combinações diversas, pelos seus acionistas. Obviamente esse tipo de capital terá um peso muito grande na definição estrutural da hierarquia e das

¹⁹⁸ Autores como Ruiz (2011) propõem inclusive que a empresa se tornou uma forma universal de ethos, cujos valores sociais passam a orientar as condutas das pessoas, definindo uma mentalidade e um estilo de vida pautados pelo neoliberalismo e pela globalização.

¹⁹⁹ Bourdieu (2012) reconhece que uma questão prática que se coloca a partir da noção de campo é a dos seus limites, os quais somente podem ser determinados por uma investigação empírica, embora possam ser verificados também pelos seus efeitos: “o limite de um campo é o limite dos seus efeitos ou, em outro sentido, um agente ou uma instituição faz parte de um campo na medida em que nele sofre efeitos ou que nele os produz.” (p. 31).

decisões. Já os demais cargos são ocupados com base no capital cultural dos sujeitos, que é composto a partir de sua formação escolar, currículo profissional e de um conjunto de distinções (quantidade de idiomas que domina, uso de um vocabulário específico, relações que possui dentro e fora do campo, etc.). Para Bourdieu (1989), esses dois tipos de capital, econômico e cultural, convertem-se em capital simbólico quando são reconhecidos, ou seja, quando são autenticados pelas categorias de percepção que eles mesmo impõem. Desse modo, as relações objetivas de poder reproduzem a si próprias como relações de poder simbólico. Portanto, dentro das empresas, quem detém o poder de fato é quem possui o capital econômico (dono) e os detentores de maior capital cultural (geralmente distribuídos nos níveis hierárquicos mais altos), embora esta apropriação seja percebida em termos de capital simbólico, sendo que as relações objetivas com os demais agentes (trabalhadores, clientes, etc.) perpetuam a relação desigual de poder.

Sendo o campo um espaço concorrencial e de lutas, os agentes irão desenvolver estratégias que se orientam para a conservação da estrutura ou para sua transformação²⁰⁰ (Bourdieu, 2004). Obviamente a transformação interessará mais àqueles que possuem menor capital no campo e, em função disso, ocupam as posições mais inferiores no mesmo, enquanto a manutenção será defendida a todo custo por aqueles que se encontram nas posições mais privilegiadas. Todavia, essa luta não se dá de forma transparente e assumida enquanto tal, sendo que quase nunca os agentes reconhecem publicamente os interesses reais que movimentam o campo. Para Bourdieu (2012), a pertença a um campo exige e produz um tipo de *illusio* [grifo do autor], de modo que os agentes não dominam explicitamente os mecanismos que seriam condição de seu próprio êxito no e sobre o campo. Tal *illusio* se mostra assim como um efeito, mas também como uma necessidade, pois exclui o cinismo das relações entre os agentes.

Creio que esta é uma questão fundamental para a compreensão da participação dos agentes na reprodução do campo e das relações dentro dele. Assim, certas colocações dos psicólogos, apresentadas nos capítulos 5 e 6, que, à primeira vista, podem parecer abertamente auto-interessadas e conscientemente direcionadas para a disputa no campo (por exemplo: assumir que se trabalha para o lucro da empresa, ou admitir que deseja chegar a um cargo de direção, ou ainda a difusão das exigências favoráveis para a organização como benéficas para

²⁰⁰ Pessin (Becker & Pessin, 2006) aponta que a noção de campo em Bourdieu comporta a ideia de um princípio gerador da vida social (as lutas pelo controle do campo), e situa esse autor como um analista macro social. Já Becker, ao contrário, foca as micro-relações e discorda da existência desse princípio gerador, considerando que as pessoas não respondem apenas às forças externas que estão ao seu redor, mas negociam e ajustam suas ações entre si. De qualquer modo, o próprio Becker, nesse texto, aponta que ele e Bourdieu possuem questionamentos diferentes sobre o mundo social e buscam respostas em direções diferentes.

os trabalhadores) são de fato demonstrações reais da existência dessa luta, que joga uns contra os outros e exige muito de cada participante.

Todavia, a noção de campo sozinha não explica a adesão dos agentes à disputa e nem os mecanismos através dos quais este se perpetua, ou seja, se reproduz. Para esta compreensão, necessitamos conhecer como a estrutura social é internalizada e como se articulam as relações entre o social e o individual. Esta é a função do *habitus*.

8.2.2. O *habitus* dos psicólogos “organizacionais”

Como aponta Bernardo (2001), enquanto o conceito de campo propõe a superação da perspectiva estruturalista clássica, a noção de *habitus* visa a auxiliar na compreensão da contrapartida subjetiva que envolve o agente. O *habitus*²⁰¹ refere-se às estruturas mentais pelas quais os agentes apreendem o mundo social, sendo, por sua vez, essencialmente o produto da internalização das estruturas do mundo (Bourdieu, 1989). A guinada que esse conceito dá em relação à perspectiva objetivista diz respeito à consideração de que a construção social não se dá em um vácuo, ou seja, não há uma passagem direta da estrutura objetiva para a ação, sem a mediação dos sujeitos. A mediação é feita pelo *habitus*, que supre essa lacuna, ou seja, coloca o sujeito no circuito, ainda que reconheça que esse processo não se dá de forma consciente e é moldado pelos limites estruturais do mundo objetivo e pela posição do agente no campo, os quais oferecerão as estruturas a serem internalizadas.

O *habitus* pode ser definido então como um sistema de disposições socialmente constituídas, que são “duráveis e transponíveis, estruturas estruturadas predispostas a funcionar como estruturas estruturantes, ou seja, como princípios geradores e organizadores de práticas e de representações” dos agentes (Bourdieu, 2011c, p. 87). Como discute Ortiz (1994), o *habitus*²⁰² é moldado pelas vivências iniciais do sujeito na família, na escola e nas suas experiências sociais posteriores.

Uma questão que o próprio Bourdieu (2012) destaca é que a noção de *habitus* rejeita a intenção consciente e também a ideia de inconsciente, abandona, assim, as alternativas tanto do finalismo quanto do mecanicismo. Defende ainda que os agentes não são partículas submetidas a forças mecânicas, mas também não agem com pleno conhecimento de

²⁰¹ Bourdieu (2012) faz uma explanação sobre a escolha desse termo, utilizado pela escolástica para ampliar o conceito aristotélico de *hexis*, e eleito por ele por portar uma intenção teórica similar à sua, no sentido de retirar-se da concepção filosófica de consciência sem anular o papel do agente.

²⁰² Brubaker (1985) faz a crítica deste conceito, considerado tanto abstrato em demasia quanto de grande versatilidade, mas o valida enquanto instrumento de análise das dimensões objetivas e subjetivas da estrutura social.

causa, pois, mesmo que possam efetuar escolhas, não escolhem os princípios destas escolhas.²⁰³ (Wacquant, 1989).

O *habitus* torna-se então o equivalente historicamente constituído e situado “desse eu cuja existência devemos situar” (Bourdieu, 2011d, p. 77); representa a história em seu estado incorporado, ou seja, presentificada no agente.²⁰⁴ Exatamente por ser história incorporada, o *habitus* ignora a história enquanto tal (esquecimento da história que a própria história produz), e configura-se como uma presença operante de todo o passado, do qual ele também é produto, como discute o autor (2011c). Desse modo, as disposições parecem ser atuais e aparecem para os agentes como naturais.

Isto fica claro quando consideramos que as disposições dos psicólogos “organizacionais” em relação a seu papel naquele contexto aparecem como dadas, como se houvesse um consenso sobre os objetivos de seu trabalho (amortecimento do conflito de interesses entre empresa e empregados), o qual de fato não aparece como ligado apenas à sua formação acadêmica, mas ao seu próprio fazer no campo.

Por outro lado, não podemos desconsiderar que esses profissionais também manifestam desconforto e conflitos com seu papel, como um tipo de efeito produzido pelas contradições existentes no campo. Nesse caso, tais questionamentos podem ser atenuados pela intervenção do próprio *habitus*, pois, como pondera Boltanski (1984), as experiências empreendidas coletivamente tornam-se admissíveis, e por isto, individualmente toleráveis.

Quanto à vinculação entre o *habitus* e o campo, Bourdieu situa que ela opera de dois modos: de um lado há uma relação de condicionamento, em que o campo estrutura o *habitus*, e de outro lado, uma relação de construção cognitiva, pela qual o *habitus* contribui para constituir o campo como um mundo dotado de sentido, conforme se vê em Wacquant (1989). Concluímos assim que o *habitus* tem uma função de produção e de reprodução social, no que contribuem de forma significativa as práticas engendradas pelos agentes.

Bourdieu (1989) afirma que o *habitus* é ao mesmo tempo um sistema de esquemas de produção de práticas e um sistema de percepção e apreciação destas. Tem-se, portanto, um sistema de “relações circulares que unem estruturas e práticas, pela mediação dos *habitus* como produtos das estruturas, produtoras das práticas e reprodutoras das estruturas.” (Bourdieu & Passeron, 2014, p. 42). Esse é, portanto, um conceito também relacional, que designa a mediação entre as estruturas objetivas e as práticas, como situa Wacquant (1989).

²⁰³ Por esse motivo, critica a Teoria da Ação Racional (Bourdieu, 2011d), que pressupõe como antecedente imediato de um comportamento a intenção que a pessoa tem de realizá-lo. (Álvaro & Garrido, 2006).

²⁰⁴ O outro estado em que a história pode se apresentar é de forma objetivada, materializada pelos monumentos, livros, teorias, coisas, etc. (Bourdieu, 2012).

Aliando os elementos aqui discutidos, o autor resume assim este constructo:

Produto da história, o *habitus* produz as práticas, individuais e coletivas, (...) ele garante a presença ativa das experiências passadas que, depositadas em cada organismo sob a forma de esquemas de percepção, de pensamento e de ação, tendem, de forma mais segura que todas as regras formais e que todas as normas explícitas, a garantir a conformidade das práticas e sua constância ao longo do tempo. (Bourdieu, 2011c, p. 90).

Ocorre então que, para Bourdieu (2011c), as disposições inculcadas de modo durável pelas possibilidades e impossibilidades inscritas nas condições objetivas, excluem as práticas improváveis, por estas serem impensáveis dentro das disposições engendradas e objetivamente incompatíveis com as condições de sua produção. Em outras palavras, há uma tendência a uma uniformidade das práticas, sem que isto seja imposto. Para o autor supracitado, essa é uma orquestração coletiva, sem, no entanto, ser produto da ação de um maestro. Trata-se de uma concertação das práticas, no sentido de sincronia, e, ao mesmo tempo, de práticas de concertação (Bourdieu, 2011c).

Esse ponto de vista nos auxilia a compreender porque as práticas voltadas efetivamente para a saúde do trabalhador não fazem parte do leque de ações dos psicólogos “organizacionais”, e sequer estão presentes no seu pensamento, como vimos no caso dos dois psicólogos (brasileiro e italiana) que, mesmo tendo desenvolvido estudos de pós-graduação na área de saúde do trabalhador, não a mencionaram como uma atividade possível de ser desenvolvida por esse profissional em empresas. Isto ocorre porque essas práticas não são compatíveis com os princípios geradores do campo organizacional, inscritos na necessidade de produção e lucro, ao invés de estarem calcados nas necessidades dos sujeitos trabalhadores.

Isto também pode explicar porque encontramos uma forte similaridade entre as práticas desenvolvidas pelos psicólogos dentro de empresas diferentes, seja no porte, ramo de atuação e cultura. Apesar de todas essas divergências, as atividades que esse profissional executa tendem a ser as mesmas: recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho, etc.

Conforme Bourdieu (2011c), o *habitus* favorece as experiências consideradas apropriadas, reforçando-se assim a si mesmo. Pelo mesmo motivo, os psicólogos tomados para o estudo nesta tese costumam participar de certos congressos, ao invés de outros, e ler os livros de gestão, ao invés de outros, entrando em contato com proposições congruentes com as diretivas empresariais que se fazem presentes no seu cotidiano de trabalho. Deste modo, não são despertados questionamentos sobre seu trabalho, ou sobre as práticas por ele desenvolvidas. Nas palavras do autor:

Pela “escolha” sistemática que ele opera entre os lugares, os acontecimentos, as pessoas suscetíveis de ser freqüentadas, o *habitus* tende a se proteger das crises e dos questionamentos críticos garantindo-se um meio ao qual está tão pré-adaptado quanto possível, ou seja, um universo relativamente constante de situações apropriadas para reforçar suas disposições. (Bourdieu, 2011c, p. 100).

Uma questão intrigante é que as semelhanças entre as práticas e entre as opiniões expressadas pelos psicólogos também foi verificada entre os psicólogos “organizacionais” brasileiros e italianos que tomaram parte neste estudo, apesar das diferenças históricas, culturais, políticas e também econômicas existentes entre os dois países. Uma explicação pode ser encontrada em Bourdieu (2013), ao analisar que os agentes, mesmo pertencentes a condições de existência diferentes, podem apresentar aspectos em comum, se ocuparem posições homólogas em estruturas equivalentes em seus respectivos campos. Nesse sentido, podemos considerar que a posição dos psicólogos na estrutura empresarial não é divergente nos dois países, sendo possível a comparação entre ambos e a constatação de “traços transistóricos e transculturais, que aparecem, com poucas variações, em todos os grupos com posições equivalentes.” (Bourdieu, 2013, p. 9).

Ainda de acordo com Bourdieu (2011c), o *habitus* “funciona como materialização da memória coletiva, reproduzindo nos sucessores a aquisição dos predecessores.” (p. 90). Esse funcionamento como herança vincula-se às práticas, que são herdadas e atualizadas pelos agentes. Desse modo, podemos reconhecer como a formação do psicólogo “organizacional”, que se dá essencialmente de forma empírica, aprendendo ao fazer, no estágio e na própria atuação profissional, decorre da reprodução do *habitus*, como também participa de sua própria reprodução, ao perpetuar as mesmas práticas que recebe.

Da mesma forma, suas ações durante a formação, e mesmo após esta, tendem a se dar nos contornos previstos, pois o *habitus* é um tipo de senso prático sobre o que se deve fazer em cada situação, que orienta a percepção da situação, os esquemas de ação e as respostas adequadas, tal qual discute Bourdieu (2011d), o que explicaria a não existência de inovações significativas nas práticas desses profissionais, mesmo com a aquisição de sua experiência ulterior no campo.

Outro ponto que merece ser destacado é a linguagem, trazido à baila por Wacquant (1989), que situa a crítica que Bourdieu lhe direciona, enquanto um instrumento de relações de poder, mais que um simples meio de comunicação, sugerindo que esta deve ser estudada no contexto estrutural e interacional de sua produção e atualização. Podemos então pensar a linguagem como uma prática social, gerada nos contornos do campo, materializada no *habitus* e que contribui para sua reprodução. Um exemplo nesse sentido é a linguagem de gestão, que,

conforme já apontado, molda as comunicações entre os agentes, como analisa Gaulejac (2007) e define a pertença ao campo, no qual delimita posições.

Todavia, há uma ressalva que devemos fazer: embora o *habitus*, como um sistema de disposições, esteja no princípio da continuidade e da regularidade, e por meio dele, a estrutura da qual ele é produto, governe as práticas, isto não significa um determinismo mecânico, de modo que ele comporta improvisações reguladas, isto é, permite produzir infinitas práticas, relativamente imprevisíveis, já que ligadas às suas situações correspondentes, ainda que estas sejam limitadas em sua diversidade, como pondera o próprio Bourdieu (2011c). Vejamos sua explicação a este respeito:

Porque o *habitus* é uma capacidade infinita de engendrar em toda liberdade (controlada) produtos – pensamentos, percepções, expressões, ações – que sempre têm como limites as condições historicamente e socialmente situadas de sua produção, a liberdade condicionada e condicional que ele garante está tão distante de uma criação de imprevisível novidade quanto de uma simples reprodução mecânica dos condicionantes iniciais. (p. 91).

Isto significa que, como senso prático, o *habitus* possibilita ao agente perceber o sentido do jogo e jogar o jogo, configurando-se como uma capacidade adquirida de inovar, como uma criatividade determinada pelas disposições acumuladas, “uma criatividade ao mesmo tempo canalizada e delimitada pela estrutura social realmente existente”, como pondera Burawoi (2010, p. 53). Como consequências, abrem-se possibilidades para mudanças, pois ele se mostra “capaz de inventar, em presença de situações novas, meios novos de preencher as funções antigas.” (Bourdieu, 2011c, p. 90).

No entanto, as mudanças não são simples e nem fáceis de serem operadas, já que as práticas dependem das possibilidades que os agentes, ou uma classe de agentes possuem, definidas em função de seu capital no campo. Assim, antes de discutirmos as possibilidades de mudança e transformação, devemos aprofundar um pouco mais esta questão, relativa à desigualdade da distribuição de capitais entre os agentes, o que irá definir sua posição no campo e delimitar sua pertença a uma determinada classe, a qual, por sua vez, implicará um determinado *habitus*.

8.2.3. As classes sociais e a diferenciação no interior da classe trabalhadora

Quando Bourdieu se refere a uma classe de agentes, está mencionando posições similares ocupadas por estes dentro do campo, sendo pertinente então reconhecer que tais

agentes compartilham um mesmo *habitus*, já que esse encontra-se ligado a esta posição. De acordo com o autor:

Com base no conhecimento do espaço de posições, podemos recortar *classes* no sentido lógico do termo, quer dizer, conjuntos de agentes que ocupam posições semelhantes e que, colocados em condições semelhantes e sujeitos a condicionamentos semelhantes, têm, com toda a probabilidade, atitudes e interesses semelhantes, logo, práticas e tomada de posição semelhantes. (Bourdieu, 2012, p. 136).

A partir desse conceito, dois pontos merecem ser destacados. O primeiro é que para o autor, o conceito de classe é um constructo teórico, que permite explicar os comportamentos dos agentes que são classificados, mas não pode ser considerado como um ente real, no sentido de um grupo mobilizado para a luta. (Bourdieu, 2012). Para ele, as classes sociais são construídas, como parte do processo de análise social, mas não estão dadas na realidade. Ele faz questão de frisar que essa perspectiva marca uma ruptura com a teoria marxista, para a qual as classes possuem uma existência real, expressa pela manifestação dos interesses de um grupo, que se encontra assim mobilizado para e pela defesa destes. (Bourdieu, 2011d). Em outras palavras, Bourdieu concorda com o princípio da diferenciação social que o conceito de classe porta, mas não com o pressuposto de que ele implique uma mobilização ou em um movimento organizado em torno das disputas no campo.

O outro ponto, que também implica uma ruptura com a tradição marxista, destaca-se por conceber que as classes não são definidas apenas em função da sua relação com o sistema econômico de produção, ou seja, de acordo com a posição dos agentes em relação aos meios de produção (posse ou não posse destes). Para Bourdieu, um aspecto fundamental da diferenciação em classes é a distribuição desigual do capital cultural, que está assentada na distribuição desigual do capital econômico. Como aponta Burawoi (2010) “a inovação de Bourdieu, portanto, está em conceber as classes não somente como formações político-econômico-sociais, mas também como formações culturais” (p. 163) existentes no espaço social.²⁰⁵

Tais inovações são importantes, pois permitem assinalar as diferenças existentes dentro da própria classe. Tais diferenças podem ser abordadas por dois ângulos: entre grupos

²⁰⁵ Bourdieu (2012) rompe assim com o que ele chama de economismo, ou seja, uma tendência a reduzir o campo social, que é multidimensional, apenas ao campo econômico. Além disso, este autor está mais interessado em elucidar a coexistência simultânea de diversos campos (econômico, cultural, político, de poder), enquanto Marx fazia uma análise da sucessão histórica do campo econômico a partir da evolução dos sistemas de produção, conforme analisa Burawoi (2010).

e entre indivíduos.²⁰⁶ Em ambos, o princípio diferenciador opera pelas *marcas de distinção* [grifo do autor] reconhecidas no campo, por meio das quais os sujeitos constituem e exprimem, para si e para os outros, tanto sua posição na estrutura como sua relação com esta posição, tal qual analisado em Bourdieu (2013).

Essas marcas de distinção investem seus detentores de reconhecimento social e prestígio, definindo certa posição na hierarquia para o conjunto de agentes que as detém. Partindo do conceito de grupos de status, originário de Weber, Bourdieu (2013) ressalta que os traços fundamentais que delimitam tais grupos pertencem à ordem simbólica. Brubaker (1985) reflete sobre o fato de que, sendo tomadas as classes pelo ângulo de grupos de status, o foco deixa de recair em suas condições externas de existência, ou seja, na posse dos bens, para se concentrar na maneira de uso dos bens. O mecanismo distintivo opera exatamente desse modo, o que camufla o primeiro aspecto (diferenças de posse) disfarçando-o como diferenças de inclinação ou de gosto e dando assim uma aparência de naturalidade às diferenças.

O que se tem aqui é uma ocultação do fato de que as diferenças expressas pelas classes são definidas pelo capital econômico, sendo este convertido em capital cultural, o qual passa a operar como capital simbólico. Isto acontece porque uma característica do capital é que ele pode se apresentar de forma objetivada ou incorporada, como elucida Wacquant (1989). No primeiro caso, ele se mostra por meio de propriedades materiais, e no segundo, como cultura incorporada. Um exemplo nesse sentido, discutido por Bourdieu e Passeron (2014), é a posse de certos títulos, como os títulos educacionais, que são um tipo de capital objetivado. Tais títulos, viabilizados pelo capital econômico, que possibilitou o acesso do sujeito à escola (ou às melhores escolas, já que há também uma hierarquização nesse sentido), assumem uma função simbólica, passando a figurar como capital incorporado, ao serem traduzidos como diferenças de maneiras ou de inclinações de seus portadores. Configuram-se deste modo como a raiz que legitima as diferenças de posição no campo, entre aqueles que os detém ou não, ocultando o arbitrário que estabelece o acesso de poucos a tais títulos.

Podemos pensar que o próprio fato dos psicólogos “organizacionais” possuírem um diploma de curso superior já os coloca em uma posição diferente dos trabalhadores que não possuem esta formação. Ao se converter em um tipo de capital simbólico, essa diferença

²⁰⁶ Não nos interessa aqui discutir as diferenças individuais entre os psicólogos “organizacionais”, embora estas também tenham aparecido, principalmente no sentido de que foi possível identificar que as opiniões apresentadas por cada participante estavam inevitavelmente ligadas à sua história profissional pregressa e ao cargo ocupado por ele naquele momento específico. Para Bourdieu (2011c), as diferenças entre os agentes refletem um tipo de diversidade na homogeneidade, a qual reside essencialmente na singularidade das trajetórias sociais, em que “*cada sistema de disposições individual é uma variante estrutural dos outros, no qual se exprime a singularidade da posição no interior da classe e da trajetória.*” (p. 100). [grifos do autor]

legitima a palavra do psicólogo e dos demais especialistas, desvalorizando o saber prático do trabalhador. Portanto, a autoridade científica da qual se reveste reforça seu papel técnico e o coloca automaticamente em uma posição de expert, conferindo ao seu discurso um caráter de verdade, ao mesmo tempo em que desautoriza a palavra dos demais trabalhadores e os despoja da capacidade de intervir sobre o próprio trabalho, como também analisa Gaulejac, (2007).

Isto pode ajudar a compreender a enorme dificuldade dos psicólogos em buscar conversar diretamente com os trabalhadores da produção ou operação (no caso de empresas de serviços), ou inquiri-los a respeito dos problemas existentes no setor ou sobre as possibilidades de intervenção no trabalho com vistas à melhoria da própria produção, como vimos no capítulo 5, optando, ao invés disto, por falar com os supervisores e gerentes, os quais estariam mais próximos da sua posição no campo.

Esse exemplo ilustra bem as diferenças de status na mesma classe, mas, como alerta Bourdieu (2013), analisar os mecanismos de distinção não significa reduzir as diferenças ao aspecto simbólico, ou seja, reduzir relações de força apenas a relações de sentido, sendo inegável a base econômica da diferença. As distinções são “transfigurações simbólicas das diferenças de facto.” (Bourdieu, 2012, p. 145). Do mesmo modo, como analisa Brubaker (1985), a divisão entre classes é definida por aspectos concretos, relacionados às diferenças nas condições de existência, aos diferentes condicionamentos advindos daí e à desigual distribuição do poder.

Creio ser importante aprofundar um pouco mais esta discussão, pois, embora desde o início deste trabalho eu estivesse interessada em conhecer as regularidades em torno do trabalho dos psicólogos “organizacionais”, principalmente no que concerne às práticas voltadas para a saúde dos trabalhadores, uma questão que sobressaiu de modo inesperado foi a diferenciação do lugar ocupado por esses profissionais em relação aos demais trabalhadores e também das visões sobre o processo de adoecimento existentes entre os psicólogos e os trabalhadores adoecidos pelo trabalho.

Tomarei para discussão dessa diferenciação a noção de classe trabalhadora como o referente de análise, a qual é composta tanto pelos trabalhadores da produção/operação, quanto pelos gestores e psicólogos. Ingressamos então nos domínios da discussão sobre a composição dessa classe no mundo atual, a partir de argumentos desenvolvidos por diversos autores.

Braverman (1981) pondera que o termo “classe trabalhadora” [grifo do autor] tem sido usado erroneamente para referir-se a uma parte específica da população dos países de

economia capitalista, quando o que ele de fato delimita é um processo social em curso. Dando continuidade ao seu argumento, ele analisa que a definição dessa classe com base na sua relação com os meios de produção, ou seja, como a classe que não os possui, também deve ser repensada no mundo de hoje, quando praticamente todas as pessoas encontram-se nessa situação. A esse respeito, Mills (1979), analisando a situação norte-americana, apresenta dados estatísticos que não deixam dúvidas quanto a esse cenário, já que no início do século XIX cerca de quatro quintos da população ativa era formada por empresários independentes, enquanto em 1940 a equação havia se invertido, passando esse grupo a responder por apenas um quinto dos sujeitos. Os demais quatro quintos foram convertidos em empregados, que trabalhavam para os detentores da propriedade privada.

Gallino (2012) aponta que, embora os trabalhadores possuam em comum o fato de receberem um salário estabelecido por outros e a dependência de um poder exterior que determina cada aspecto da organização do seu trabalho, existe uma grande divisão no interior dessa classe, entre os trabalhadores que possuem uma menor qualificação ou menor poder de barganha (como imigrantes e mulheres) e aqueles especializados ou muito especializados. Voltando a Braverman (1981), podemos compreender que essa divisão não se aplica apenas aos operários que atuam na produção industrial, mas também àqueles trabalhadores que atuam no segmento de serviços e nos escritórios.²⁰⁷

Um aspecto avaliado por Gallino (2012) é que as diferenças entre os grupos não reside apenas no nível da formação, estende-se à enorme distância existente entre os salários, direitos e condições de trabalho. Assim, embora os trabalhadores dos dois grupos estejam dentro da mesma classe, o que Bourdieu (2013) denomina como uma igualdade de propriedades de posição, há uma diferença qualitativa muito grande na forma como estão nela alocados, ou entre o que esse autor aponta como propriedades de situação dos dois grupos.

Outra forma de abordar a diferenciação dentro da classe trabalhadora é pela perspectiva adotada por Mills (1979), que analisa a ascensão dos empregados “de colarinho branco” [grifo do autor], grupo cuja principal característica é a manipulação de papéis, dinheiro ou de pessoas. Gorz (2001) situa neste polo os trabalhadores que desempenham funções técnicas e de gestão, sendo que, para ele, a principal diferenciação entre estes e os demais trabalhadores é a distribuição de poder:

²⁰⁷ Diante do fenômeno crescente de terceirização que tem assolado diversos ramos de trabalho, configura-se na atualidade um terceiro grupo, composto por trabalhadores que realizam funções desvalorizadas socialmente, com vínculo precário ou em risco de desfiliação, isolamento social e invalidação psicológica, como analisa Castel (apud Gaulejac, 2007).

Em outras palavras, se trabalhadores técnico-científicos e operários estão situados do mesmo modo *perante o capital*, não estão situados do mesmo modo, *uns em relação aos outros*: enquanto o trabalho técnico-científico e o trabalho operário são levados *paralela mas separadamente*, o fato é que os trabalhadores técnico-científicos produzem meios de exploração e de opressão dos operários e devem aparecer a estes como agentes do capital; porém os operários não produzem meios de exploração dos trabalhadores técnico-científicos. A relação entre uns e outros, *onde ela é direta*, não é uma relação de reciprocidade: é uma relação *hierárquica*. (Gorz, 2001, p. 225). [grifos do autor]

Podemos notar claramente que os psicólogos que trabalham em empresas situam-se no primeiro grupo, posto que desempenham funções de caráter técnico, pretensamente amparadas na ciência, e que incidem sobre o trabalho dos demais funcionários, na forma de intervenções ou controle.²⁰⁸ Não por acaso, são com frequência identificados pelos trabalhadores como atuantes em prol dos interesses da organização, como bem analisa Gorz no extrato acima e como pudemos verificar nas falas dos trabalhadores adoecidos, apresentadas no capítulo 4.

Outro aspecto destacado por Gorz (2001) sobre a função dos técnicos no mundo do trabalho é que esta é ao mesmo tempo técnica e ideológica, sendo que, frequentemente o segundo aspecto sobrepõe-se ao primeiro. Com isso, o trabalho desenvolvido por esses profissionais, mesmo sem seu conhecimento consciente, acaba por contribuir para a reprodução das “condições e formas de dominação do capital sobre o trabalho” (Gorz, 2001, p. 217). Segundo este autor, a técnica possui então uma função de produção, mas também de dominação e de reprodução. Na seção seguinte, discutiremos melhor este aspecto.

8.2.4. Dominação e violência simbólica nas relações entre e intraclasses

Vimos que o capital econômico rege as relações entre os agentes no campo, embora não o faça apenas de forma direta, mas, sobretudo, de forma eufemizada, como capital simbólico, sendo que essa conversão o torna irreconhecível e exatamente nisto reside o princípio de sua eficácia, como discute Bourdieu (2011c). Instaure-se então uma relação de poder, que não é apenas objetiva, mas também simbólica, porque reconhecida tacitamente como legítima, pelos signos de distinção que ela confere. Essa relação de poder configura uma relação de dominação, que, para ser mantida, requer a aceitação dos dominados ou a

²⁰⁸ Como lembram Oddone, Re e Briante (2008), a diferenciação da função técnica surge com Taylor e sua divisão do trabalho entre os especialistas, que devem planejá-lo, e os operários, que devem apenas executar o planejado.

imposição sobre estes. A imposição se dá pela violência, mas, ainda mais eficaz que a violência aberta, é a sua forma disfarçada e mascarada, que aparece como justa e natural.

Bourdieu (2012) define então a violência simbólica como a dominação de uma classe sobre outra, a qual é reconhecida, ainda que seja irreconhecível como violência, pois se dá de forma eufemizada. Como analisa Burawoi (2010), a dominação simbólica é possível justamente pela mistificação e ocultamento dos seus mecanismos, ou seja, o seu não reconhecimento enquanto tal.²⁰⁹

A dominação é exercida nas relações entre os agentes, as quais são indissociáveis das funções desempenhadas por eles no campo, como vemos a seguir:

... as relações de poder e de dependência não se estabelecem mais diretamente entre pessoas; elas se instauram na própria objetividade, entre instituições, isto é, entre títulos socialmente garantidos e cargos socialmente definidos e, por meio deles, entre os mecanismos sociais que produzem e garantem o valor social dos títulos e dos cargos e a distribuição desses atributos sociais entre os indivíduos biológicos. (Bourdieu, 2011c, p. 223).

Tem-se assim que o tipo de cargo ocupado dentro do campo empresarial irá determinar a posição do agente na relação de poder, situada concretamente como uma relação de dominação de uns sobre outros. Os psicólogos, assim como os demais técnicos, exercem um tipo de poder concreto sobre os operários e trabalhadores da produção, em virtude da hierarquia que distribui os cargos e o grau de poder associado a cada um deles, mas exercem também um poder simbólico, ligado ao seu papel de especialista, ou seja, de detentor de um tipo de saber específico, o saber psicológico, que supostamente os demais não possuem, ou possuem em menor grau.

Ainda de acordo com Bourdieu (2012), a existência de produções especializadas é condição para o aparecimento de uma luta entre ortodoxia e heterodoxia, configurando tipos de práticas que têm em comum o fato de distinguirem-se da *doxa* [grifo do autor], ou seja, do que é indiscutido, do que se configura como um consenso entre os agentes no campo, sejam estes dominados ou dominantes. Alguns exemplos que podem ser evocados aqui se referem a situações em que os psicólogos podem tentar empreender práticas heterodoxas no campo, ou seja, que não estejam totalmente de acordo com o que espera deles (evitar custos desnecessários e garantir lucros máximos para os empregadores). Na presente pesquisa, vimos isto acontecer na situação em que Luana propôs alterações físicas no local de trabalho e um

²⁰⁹ Burawoi (2010) também reflete sobre o fato de que Bourdieu se afasta do marxismo por não buscar conceber as relações de dominação sobre o prisma da exploração, considerando o relacionamento entre dominantes e dominados sobre o ponto de vista da disputa para dominar o campo.

trato mais humanizado dos patrões para com as funcionárias, e também na situação em que Helena não cumpriu a determinação do diretor em relação ao perfil físico para contratação da auxiliar de limpeza. Tais proposições são consideradas heterodoxas, enquanto aquelas que obedecem estritamente aos preceitos dominantes são ortodoxas. Entretanto, o que não se discute em nenhum momento é o princípio que rege o campo; nesse caso, a necessidade de lucro do empregador. Assim, mesmo que mudanças no processo ou no ambiente de trabalho possam ser sugeridas pelos psicólogos, o argumento subjacente não muda, pois eles entendem que as condições de trabalho adequadas e uma seleção de funcionário bem conduzida são importantes para garantir a motivação e a dedicação dos sujeitos às atividades, traduzindo-se em melhorias na produtividade dos funcionários. Reside aí a *doxa*, o princípio compartilhado do campo, o consenso tácito de que o objetivo final das ações empreendidas ali, seja por psicólogos, operários ou patrões, é a busca ganhos econômicos para a empresa.

A própria diferenciação entre técnicos e operários e a distribuição desigual de poder entre esses dois grupos, ou seja, a divisão hierárquica existente nas empresas, pode ser considerada como um tipo de *doxa*, já que não é questionada. Esse não questionamento expressa um tipo de consentimento dos dominados em relação à sua própria dominação. Nesse sentido, Bourdieu (2012) aponta que não apenas os dominantes, mas também os dominados contribuem para o exercício da dominação e para a reprodução das desigualdades no campo social, ainda que esta não seja uma submissão consciente.

Por que isto ocorre? Justamente pelo desconhecimento da dominação enquanto tal, pela sua mistificação e ocultamento, ou seja, pelo fenômeno da ideologia, que apresenta os interesses dos dominantes como interesses universais. De acordo com Burawoi (2010), a eficácia da dominação simbólica chega a tal ponto que, além de fazer interesses tão divergentes coincidirem, como se fossem idênticos, opera de forma a ofuscar e encobrir a existência de classes sociais diferentes e antagônicas entre si.

Isto é possível porque o princípio gerador da ideologia é a estrutura social, através das estruturas mentais que ela produz, tal qual analisa Bourdieu (1975). Assim, a estrutura social transforma-se em estrutura mental e tende a organizar a percepção do mundo social, de modo que a invisibilidade da dominação é viabilizada na e pela “congruência entre a estrutura social e o *habitus* inculcado por ela mesma”, como discute Burawoi (2010, p. 70). Para Bourdieu (2011c), a pertença ao *habitus* e as estratégias de perpetuação das relações instauradas a partir daí, mesmo sendo relações de dominação, são um efeito da estrutura do campo, que comporta hierarquias e uma distribuição desigual de poder entre as diferentes posições, o que, em última análise, configura a própria estrutura do campo.

Há que se considerar ainda que a ideologia não opera apenas no registro racional ou mental. Eagleton (1997) reflete sobre as dimensões afetivas, incoscientes, simbólicas e até míticas da ideologia, as quais possibilitam que ela se torne o enredo da própria vida cotidiana e molde as relações vividas pelos sujeitos como se fossem aparentemente espontâneas.

Podemos questionar como esse processo ideológico se traduz no cotidiano de trabalho dos psicólogos e em sua relação com os demais trabalhadores que atuam em empresas privadas. Algumas evidências são fornecidas pelo inter cruzamento dos resultados empíricos da pesquisa e pelas reflexões conduzidas pelos autores que dialogam com este estudo.

Pulido-Martínez e Sato (2013) discutem a constatação de que o lugar que os psicólogos ocupam nas empresas, subordinados diretamente à gerência e aliados às funções estratégicas, dificulta-lhes a criticidade com a situação geral e contexto do trabalho. Isto se mostra de modo bastante evidente na pesquisa aqui relatada, a partir do grupo e das conversas empreendidas com psicólogos brasileiros e italianos, cujas verbalizações indicam um olhar conformado por esta posição ocupada por eles. Desse modo, por exemplo, diante das situações de absenteísmo dos trabalhadores da produção, ao invés de pensarem sobre as razões que levam os sujeitos ao não comparecimento e se estas podem estar ligadas a questões relativas ao próprio trabalho (condições em que este se realiza, relações ruins vigentes no contexto, carga de trabalho, etc.), o que se busca em geral é definir ações consideradas estratégicas para evitar a falta, tais como a suspensão de benefícios para os faltantes.

Gorz (2001) analisa o fato de que a divisão dos técnicos em especialidades também dificulta que estes possam ter uma visão do conjunto e uma apreciação crítica do seu envolvimento no processo de exploração pelo trabalho. São assim envoltos por um saber parcial que pretende oferecer soluções técnicas a problemas formulados em termos exclusivamente técnicos. O foco recai apenas sobre como realizar o trabalho, não sendo questionado em nenhum momento o porquê e o para quem este realmente se destina, ou seja, as finalidades e efeitos de poder que são gerados por sua ação. Uma situação que retrata bem essa questão relaciona-se aos temas que os psicólogos sugeriram para debate nos encontros do grupo, todos de caráter técnico: entrevista de desligamento, avaliação de desempenho, retenção de funcionários, sendo que o que buscavam era obter exemplos de aplicação satisfatória dos mesmos, com vistas à transferi-los para seu próprio contexto de trabalho.

Essa coincidência do direcionamento das práticas para questões técnicas está relacionada ao lugar ocupado por esse profissional na estrutura do campo, e também ao

habitus desenvolvido nessa posição, como já discutido. Mas, sua força também advém da concordância que se instaura, não somente entre os agentes, mas dentro destes, entre sua vocação subjetiva, e sua missão objetiva, como analisa Bourdieu (2012). Os psicólogos que participaram deste estudo referem um sentimento de satisfação por enxergarem resultados positivos no seu trabalho, seja para os trabalhadores ou para a empresa, e por se identificarem com as características de objetividade e dinamismo do ambiente em que trabalham. Esse é o polo da vocação. No polo da missão, está o que se espera deles, sendo mencionados por sentimentos também positivos relacionados ao reconhecimento por parte dos empregadores em relação ao trabalho que desenvolvem. Para Bourdieu (2012), a coincidência entre o sentimento de estar no lugar em que deveria estar e fazer o que deveria ser feito, ou ainda a convicção resignada de que não poderia fazer de outro modo, contribui para que o agente não perceba o exercício da dominação, que ele exerce e da qual também é alvo.

Com relação à invisibilização das relações de poder e dominação exercidas por ele sobre os demais trabalhadores, algumas hipóteses podem ser construídas. Braverman (1981) avalia que os gestores, e conseqüentemente os técnicos, estão habituados a conduzir seu trabalho em um quadro de antagonismo social, jamais tendo conhecido outro cenário para realizá-lo. O fato de existir um organograma piramidal, em que os cargos são alocados em níveis hierárquicos uns sobre os outros, é tido como algo óbvio e inerente ao funcionamento empresarial. Podemos evocar aqui o caso narrado por Layla, que, ao buscar convencer os gestores a humanizarem suas interações com os seus subordinados, encontra resistências por parte destes, pois estão acostumados a exercer o poder de forma autoritária e não vêm motivos para agir de outro modo. As proposições endereçadas aos líderes se dão no sentido de amainar o autoritarismo e melhorar o trato geral com os funcionários, não sendo questionado em momento algum o fato de que há uma hierarquia e, portanto, uma relação de desigualdade, assumida como natural.

Do mesmo modo, o lugar ocupado pelo psicólogo, diferenciado em relação aos trabalhadores da produção e operação de serviços, os quais são contratados, treinados e avaliados periodicamente por aquele profissional, não é alvo de reflexão por parte do mesmo. Embora seja um trabalhador inserido na estrutura organizacional como os demais trabalhadores, e como estes, também submetido a certas exigências, dependente de um salário e limitado em suas ações, seu olhar sobre sua vinculação a esse contexto se dá geralmente a partir do ângulo contrário, das diferenças que se colocam em relação ao seu fazer e o dos demais trabalhadores. Isto aparece de diversas formas na pesquisa: na denúncia dos trabalhadores adoecidos sobre o distanciamento e desconhecimento do RH e dos psicólogos

em relação aos seus problemas; na queixa dos psicólogos por não terem com quem compartilhar suas angústias, embora sejam vistos pelos demais funcionários como alguém que deve ouvir e acolher os problemas deles; no peso que sentem sobre si, no sentido de ter que mostrar a importância e o valor de seu trabalho para os empregadores, já que não são responsáveis por ações diretamente reversíveis em ganhos financeiros.

Mills (1979) mostra o outro lado dessa questão, ao lembrar que as ocupações dos sujeitos estão ligadas a certa dose de status e prestígio dos indivíduos, para além das diferenças de especialização e função, o que configura uma situação de disputa entre os sujeitos, uma vez que, no que diz respeito à posição entre o capital e trabalho, os funcionários de nível médio estão na mesma situação de classe que os operários. Buscam assim sobressair também como uma forma de demarcar para si e para os demais uma posição melhor no campo.

Para Gaulejac (2007), essa disputa se traduz não mais como luta de classes, pois o sentimento de pertença à mesma classe diminui, diante das diferenças de status e poder existentes dentro da mesma classe, sendo substituída por uma luta pelos lugares. Com isso, a capacidade de mobilização coletiva para mudanças se desagrega, e cada indivíduo passa a agir movido exclusivamente pelos próprios interesses. Vimos que uma das queixas dos psicólogos relaciona-se à dificuldade que têm para negociar melhores salários para si, enquanto conseguem fazê-lo para os demais funcionários. Do mesmo modo, reclamam do fato de outros profissionais que realizam atividades técnicas semelhantes a eles receberem maiores remunerações. Embora essa queixa seja comum entre os psicólogos que tomaram parte neste estudo, as ações para melhoria de seus rendimentos são necessariamente individualizadas, sendo direcionadas por interesses particulares, e conduzidas mediante sua leitura do cenário e das possibilidades oferecidas por este a cada instante.

Assim, ao ser diluído o sentimento de pertença à classe trabalhadora, esfaca-se a possibilidade de aproximação real dos outros trabalhadores, de conhecer efetivamente o trabalho que desempenham, de se interessar pela vida deles fora do trabalho, de compreender suas vivências quando adoecem em função da atividade laborativa que desempenham. Se lembrarmos que Burawoi (2010) denuncia o papel da ideologia no encobrimento da noção de classe social, vemos claramente como o capitalismo se constitui mais do que como um sistema de produção, mas de reprodução de si próprio. A ideologia capitalista se constrói pela mistificação do sistema e das desigualdades que ele produz, tomadas pelos indivíduos como naturais e reproduzidas em suas ações, de modo que “as relações de poder no interior do

campo reproduzem, assim, outras relações que lhe são externas”, como evidencia Ortiz (1994).

Chegamos aqui a um paradoxo: ao mesmo tempo em que o psicólogo participa do processo de violência simbólica em relação aos demais trabalhadores, também está submetidos a ela, e, do mesmo modo, não consegue perceber tal submissão. Abre-se então o questionamento crucial que atormenta todos que se dedicam ao estudo do mundo social: diante desse cenário, como operar mudanças? Na seção seguinte, nos dedicaremos a esta reflexão.

8.3. Viabilização de mudanças e transformações no mundo social, uma utopia real

Discutir e denunciar a dominação, em qualquer campo, nem sempre é uma tarefa simples ou mesmo bem acolhida, pois, como sabiamente pondera Burawoi (2010), este não é um tema sobre o qual as classes dominantes tenham interesse, e nem sempre as classes dominadas estão preparadas para compreender sua submissão.

Outra questão apontada por Burawoi (2010) é que Bourdieu explica o processo de dominação e sua durabilidade, mas não se detém muito em sua transformação ou colapso. Ortiz (1994) também reflete sobre este ponto, e sugere que, embora o Bourdieu mencione brevemente essa temática em algumas passagens de seus escritos, não a aprofunda realmente em nenhuma obra²¹⁰ sendo a sua maior contribuição voltada para os mecanismos de reprodução, e não de transformação social:

Bourdieu mostra de forma penetrante como as relações entre os agentes reproduzem as relações objetivas da sociedade; porém, quando se trata de articular as transformações histórico-sociais ao espaço estrutural do campo, a análise se limita a assinalar um jogo de correspondências. (Ortiz, 1994, p.26).

Esta visão é corroborada em diversos textos do autor, mais fortemente quando ele discute a participação do *habitus* no processo de reprodução da estrutura social, já que aquele é o resultado da internalização desta. Tal processo de incorporação do mundo objetivo, que molda o mundo subjetivo do agente, traz consigo as marcas das condições de produção do mundo e tendem a gerar as condições de sua própria reprodução, “aniquilando continuamente possíveis laterais.” (Bourdieu, 2012, p. 100).

²¹⁰ Em Wacquant (1989) Bourdieu menciona que estava desenvolvendo uma teoria da revolução simbólica, entretanto, não encontrei referências explícitas a esta em nenhum livro do autor e nem entre seus comentadores.

Mesmo em trechos em que discute as possibilidades inventivas e criativas do *habitus*, ressalta que elas são restritas em sua diversidade e obedecem a uma liberdade controlada, posto que têm como limites as condições social, histórica e concretamente situadas de sua produção (Bourdieu, 2011c). O autor considera também que, mesmo as potencialidades oferecidas pela autonomia dos campos, somente podem funcionar “como motores da mudança econômica e social na medida em que os seus efeitos econômicos e sociais parecerem conformes aos interesses dos detentores do poder econômico.” (Bourdieu, 2012, p. 101).

Um tipo de mudança específica discutida pelo autor refere-se às disputas internas do campo, as quais incidem tanto na sua representação quanto na sua realidade, e que constituem o próprio campo enquanto um espaço de lutas. Sob esta ótica, os agentes competem entre si e desenvolvem estratégias, que dependem da sua posição no campo (dominantes ou dominados), orientadas para a conservação ou para a transformação da estrutura do mesmo (Bourdieu, 1994a, 2004). Todavia, seu interesse encontra-se mais em elucidar as posições que os agentes ocupam no campo e efetuar a correspondência entre elas e as estratégias adotadas por seus ocupantes.

Nesse cenário, podem ter lugar certas revoluções ordenadas, as quais estão inscritas na lógica do campo, sem que haja um questionamento dos pressupostos e da estrutura que o sustenta. Um exemplo relacionado à temática do presente trabalho pode ser encontrado na passagem do Taylorismo para a Escola de Relações Humanas, quando muda a aparência e os mecanismos de controle sobre os trabalhadores, mas não o princípio da dominação sobre estes.

Evidentemente, não é esse o tipo de mudança que nos interessa discutir aqui, mas sim a existência de brechas para a transformação das relações de dominação. De acordo com Brubaker (1985), o interesse de Bourdieu em relação a este aspecto reside justamente na busca da desmistificação da dominação. Podemos encontrar aí uma pista para compreender os mecanismos que podem levar a modificações no mundo social.

O desmascaramento da dominação somente pode ocorrer caso a sua origem seja desvelada, e, desse modo, assumido o caráter arbitrário e desigual da distribuição de poder que lhe dá sustentação, pois, para Bourdieu (2012), enquanto o funcionamento do campo é ignorado, a lei que o rege aparece como um destino, mas, ao ser conhecida, revela-se como uma violência. Vejamos as palavras do autor:

A destruição deste poder de imposição simbólico radicado no desconhecimento supõe a *tomada de consciência* do arbitrário, quer dizer, a revelação da verdade

objectiva e o aniquilamento da crença: é na medida em que o discurso heterodoxo destrói as falsas evidências da ortodoxia, restauração fictícia da *doxa*, e lhe neutraliza o poder de desmobilização, que ele encerra um poder simbólico de mobilização e de subversão, poder de tornar actual o poder potencial das classes dominadas. (p.15).

Apesar de considerar que o conhecimento sobre o funcionamento do campo e sobre a existência de disputas econômicas e de poder travestidas de representações simbólicas pode gerar críticas dos agentes sobre o mesmo e mobilizá-los para mudanças, Bourdieu (2012) acredita que tal processo é levado a cabo individualmente pelos agentes, e não por uma classe social específica, mobilizada para a mudança e dotada de uma consciência de classe.²¹¹

Esse autor discorda e critica a proposição marxista de existência de uma classe em si, definida com base nas condições objetivas, a qual pretende que se constitua como uma classe para si, como efeito inevitável da maturação das condições objetivas ou da tomada de consciência coletiva.²¹² Por esse motivo, Bourdieu (2012) critica a noção de classe operária e de movimento operário, enquanto um sujeito coletivo de uma cultura politizada, pois, para ele, tal visão encobriria a função de reprodução social levada a cabo por essa mesma classe.

Assim sendo, Bourdieu (2012) discorda da visão de que os intelectuais devem contribuir para a tomada de consciência das classes, agindo como um tipo de consciência externa destas. Como analisa Burawoi (2010), para Bourdieu, essa perspectiva é errônea, porque os intelectuais iludem-se ao imaginar que os trabalhadores tenham disposições ou aspirações revolucionárias, em virtude de projetarem seu próprio *habitus* sobre eles.²¹³

Essa discussão é importante para não cairmos na posição ingênua de atribuir aos psicólogos “organizacionais” um papel libertador (para si próprios), e nem messiânico (de conscientização dos demais trabalhadores). Inicialmente, o que podemos é discutir as

²¹¹ Até mesmo a ideia de consciência de classe é alvo de controvérsias, pois há autores que defendem que uma classe não pode existir sem manifestar uma consciência de si mesma em algum grau, como Braverman (1981); e outros, como Gallino (2013), que consideram que a pertença à classe acontece independente do que pensam seus componentes, ou desta ser reconhecida politicamente.

²¹² Essa concepção, presente em Marx, considera que a passagem da classe em si para classe para si significa a transição de uma categoria de objeto para sujeito consciente e, portanto, capaz de empreender uma ação política unitária, como discute Gallino (2013).

²¹³ Burawoi (2010) compara o conceito de hegemonia de Gramsci e a noção de poder simbólico de Bourdieu, os quais, embora tenham muitas semelhanças, divergem em um ponto fundamental: para Gramsci a hegemonia é obtida pela força ou pelo consentimento dos dominados, sendo, portanto, um processo consciente, enquanto para Bourdieu estes não reconhecem sua submissão, uma vez que a violência simbólica se funda no recalque da dominação. Por esse motivo, ambos os autores divergem também em relação ao papel do intelectual, visto por Gramsci como alguém que devia ter uma ligação próxima com os trabalhadores, de forma a ajudá-los a extrair o bom senso de seu senso comum e assim reverter as relações de desigualdade, enquanto para Bourdieu este deve desmascarar a violência simbólica exercida sobre a classe trabalhadora, mas sem estar em contato com ela, isolado dentro das universidades para não se contaminarem pelos equívocos dessa classe.

possibilidades de reflexão sobre os objetivos de seu trabalho e os impactos que ele gera nos demais sujeitos, bem como sobre sua contribuição para a conformação do campo empresarial.

A partir de então, é possível que os profissionais construam uma crítica sobre seu próprio fazer e tomem ciência dos aspectos ideológicos que perpassam o ambiente empresarial? É viável a modificação do *habitus* desses agentes? Este é justamente o cerne da discussão sobre a mudança social em Bourdieu:

To change the world, one has to change the ways of world-making, that is, the vision of the world and the practical operations by which groups are produced and reproduced. (Bourdieu, 1989, p.23).

Bernardo (2001) mostra que há duas vias de mudança do *habitus*: experienciar novas situações e condições objetivas diferentes daquelas em que ele foi formado, o que possibilitaria mudanças nas disposições do agente; ou este empreender uma crítica reflexiva sobre suas próprias práticas.²¹⁴

No primeiro caso, haveria uma defasagem psicológica no processo de coalisão de um *habitus* formado em um campo e a vivência da lógica de outro campo, gerando uma desarmonia entre a estrutura social e o *habitus*, como examina Burawoi (2010). Entretanto, o mesmo autor pondera que Bourdieu não teorizou sobre as consequências dessa incompatibilidade, se ela levaria a uma nova acomodação ou se geraria inconformismo e insurreição por parte dos agentes. Também não é discutido se essa lacuna pode se instalar apenas entre o *habitus* e um campo distinto ou se pode ser produzida por mudanças no próprio campo, ou seja, se é uma questão apenas situacional ou se é processual.

De qualquer forma, uma possibilidade de os psicólogos “organizacionais” vivenciarem a tensão entre o *habitus* e o campo pode se dar em situações nas quais esses profissionais venham a tomar contato com outros campos, seja pela experimentação de modalidades paralelas de atuação profissional (atendimento clínico em consultório, por exemplo), vivência de atividades formativas alternativas (cursos ou especializações em temáticas desconectadas do universo empresarial) ou de engajamento em ocupações extra-laborativas (como trabalhos voluntários ou atividades políticas). Podemos supor que essas experiências podem produzir questionamentos e gerar desconforto, abrindo margem para reflexões e reavaliação de suas práticas.

Brubaker (1985) analisa que o surgimento de uma grande distância entre as possibilidades objetivas e as expectativas dos agentes pode implodir a legitimidade tida como

²¹⁴ É importante ressaltar que Bourdieu considera que as mudanças, embora possam ocorrer, não se dão de forma rápida ou por radicais transformações na estrutura social, conforme discute Brubaker (1985).

certa da ordem social, quebrando a aceitação tácita com que as classes dominadas têm assumido os objetivos e metas dos dominantes. Contudo, creio que no momento atual do capitalismo isto seja mais difícil de acontecer, porque, como pondera Burawoi (2010), esse sistema não se mantém sob um regime despótico, mas sobre a fabricação do consentimento, obtida por meio da persuasão e de estratégias de controle bem mais sutis do que uma ação autoritária.

A outra possibilidade de ocorrência de mudanças sobre o *habitus* se daria pela reflexão do agente sobre as contradições do sistema e sobre a natureza da disputa de poder que estrutura o campo. No caso dos psicólogos “organizacionais”, isto equivaleria a que estes conseguissem perceber as relações entre a economia e a política, ou seja, entre a estrutura e a superestrutura, que produzem as relações sociais globais, tal qual aponta Coutinho (2011). Somente assim poderia ocorrer uma desmistificação para esses profissionais da gestão como lógica hegemônica dos nossos tempos, de modo que poderiam repensar suas práticas à luz da compreensão dos fatores que as determinam e também da participação na reprodução dessa racionalidade gestionária. Poderiam assim desconectar-se do conhecimento instrumental que caracteriza seu fazer, voltado para encontrar os meios mais eficazes para atingir os fins (que são considerados dados a priori), de forma a construir um conhecimento reflexivo, que interroga sobre os fins de sua ação, como discute Burawoi (2010).

Precisamos, no entanto, reconhecer que a possibilidade de que tais críticas sejam empreendidas pelos próprios agentes, de forma autônoma, estando inseridos na estrutura do campo e das lutas simbólicas ali travadas, é muito difícil. Creio que algumas intervenções poderiam auxiliar nesse processo, como, por exemplo a discussão dessas questões, tal qual propus para o grupo de psicólogos que tomou parte nesta pesquisa, assim como uma formação mais crítica desde a graduação, que poderia oferecer mais elementos para repensarem suas ações no contexto empresarial, após sua inserção profissional no mesmo.

A discussão sobre a formação é da maior importância, pois, como já denunciavam Bourdieu e Passeron (2014), o sistema de ensino contribui para reproduzir e legitimar a estrutura das relações de classe, ao sustentar as diferenciações entre os sujeitos no interior do mesmo. Some-se a isto o fato de que no mundo atual, tal sistema também encontra-se organizado a partir da lógica da gestão, produzindo agentes adaptados às necessidades do mundo econômico (Gaulejac, 2006) e promovendo a submissão destes para o mundo do trabalho (Gorz 2001). Daí a necessidade de repensar o campo educacional como um todo e debater a lógica de seu funcionamento com os agentes que ele forma.

Obviamente que o psicólogo ter uma maior consciência da sua posição e sua participação no campo não garante uma autonomia de ação, mas pode representar maiores oportunidades de resistência que podem reverberar de diversos modos, uma vez que, como reconhece Wacquant (1989), as relações de dominação, sejam materiais ou simbólicas, irão sempre ativar algum grau de defesa ou oposição por parte dos agentes. Nesse sentido, os dominados exercem forças sobre o campo e são capazes de produzir efeitos sobre ele. Conhecendo o funcionamento do campo, isto pode ser potencializado.

Passaremos agora a discutir alguns instrumentos com os quais o psicólogo pode contar para conseguir obter uma leitura mais clara do ambiente e ações que esse profissional pode empreender, dentro desse contexto, voltadas efetivamente para a promoção da saúde dos trabalhadores.

8.3.1. Entre o possível e o pensável: reflexões sobre uma atuação crítica do psicólogo em contextos empresariais

Prilleltensky e Nelson (2002) sugerem que uma atuação crítica do psicólogo é um ato de equilíbrio entre duas modalidades de ação: de um lado, promover justiça e empoderamento dos sujeitos, e de outro, quebrar barreiras subjetivas em relação à mudança, inclusive as suas próprias.

Para tanto, o primeiro passo é reconhecer a empresa como um lócus de distribuição desigual de poder, onde os fenômenos ditos organizacionais são perpassados por uma ideologia gerencial e onde ativar mudanças implica lidar e enfrentar situações de conflito. (Spink, 2010). Há que se contar então com ferramentas que auxiliem na análise desses fenômenos, e que focalizem o trabalho em si, bem como as relações que o sujeito trava com o mesmo, para além da mera apreciação do desempenho ou da imposição externa de fórmulas para sua realização.

Uma destas ferramentas é a **análise sociotécnica**, que propõe examinar a maneira como o trabalho está organizado, em suas dimensões simbólicas e concretas, tendo a noção de que esta é uma atividade que exige tempo, ocorre por avanços e recuos, e para a qual não se pode contar com prescrições, como propõe Spink (2010):

Prestar atenção à organização do trabalho em si implica analisar a forma em que as tarefas são agregadas em atividades, e estas em papéis de trabalho. Implica também questionar a maneira como os papéis de trabalho são coordenados, a possibilidade que existe para as pessoas lidarem efetivamente com as variabilidades presentes no trabalho e as ansiedades que isso pode gerar dentro do significado da cultura

organizacional implícita. Finalmente implica buscar junto com trabalhadores, engenheiros e demais profissionais caminhos experimentais diferentes e soluções próprias que nunca terão as características de um livro de receitas. (p. 122).

É necessário também reconhecer os trabalhadores como sujeitos ativos e portadores de um saber sobre seu trabalho, de forma que o contato entre o psicólogo e os operários se dê como um tipo de confronto entre pares, entre sujeitos que possuem uma experiência diversa, mas cuja ação recíproca comporta uma complementaridade social, tal como defendem Oddone, Re e Briante (2008). Para esses autores, o que o psicólogo deve buscar, em sua relação com os demais funcionários, não é apenas conhecer a “caixa negra” dos trabalhadores, ou seja, a subjetividade dos mesmos e suas vinculações com as atividade daqueles, mas conhecer sua própria “caixa negra.” [grifo dos autores]

A partir desse enfoque, uma ferramenta que possibilita ao operário desenvolver uma consciência sobre seu saber e também ao psicólogo uma tomada de consciência sobre seu fazer e sua implicação nessa relação, promovendo uma compreensão efetiva sobre o trabalho de ambos, é a **instrução ao sósia**, a qual:

può permettere accanto alla presa di coscienza della realtà già presente nel soggetto, anche la presa di coscienza del modello di questa realtà e del modello di intervento sulla realtà stessa. (Oddone, Re & Briante, 2008, p. 236).

Outra possibilidade é oferecida pela **clínica da atividade**, que propõe retomar a dimensão coletiva do trabalho e resgatar o poder de agir dos sujeitos, deslocando o trabalhador do lugar automatizado de quem apenas cumpre tarefas “para o lugar de quem observa e analisa seu próprio trabalho” (Silva, Barros e Louzada, 2011). Nessa perspectiva, o psicólogo torna-se um pesquisador da atividade de trabalho, atuando de forma crítica, criativa e inventiva em sua investigação, e assumindo, de acordo com esses autores, um protagonismo conjunto com os sujeitos cujo trabalho está sendo estudado.

O psicólogo “organizacional” pode lançar mão de outros artefatos conceituais e metodológicos para investigar e intervir no trabalho, alguns dos quais foram discutidos na seção 3 do primeiro capítulo. Entretanto, um ponto crucial para o qual deve estar atento, qualquer que seja a ferramenta utilizada, é evitar a psicologização²¹⁵ dos fenômenos e a individualização dos problemas, buscando, ao contrário, as origens sociais e históricas que configuraram a realidade de certo modo e as forças econômicas e políticas que a moldam na atualidade.

²¹⁵ Kompier & Kristensen (2003) usam o termo “psicologismo” para referir as explicações que reduzem eventos sociais a fatores psíquicos individuais.

De acordo com Prilleltensky e Nelson (2002), as estratégias usadas pelos psicólogos para enfrentar o cenário delineado pelo capitalismo global, cuja lógica rege e regula o mundo, e em especial seu próprio contexto de trabalho, devem ser: a pesquisa, a educação e também sua organização coletiva enquanto classe.

Sobre esta última dimensão, Gorz (2001) reflete que é fundamental contestar o próprio papel, no seu aspecto técnico, mas fundamentalmente em seu conteúdo político, isto é, em sua participação na manutenção das estruturas de poder. Todavia, ressalta que essa contestação não pode ser individual: “Para poder resistir à repressão, para ser ofensiva, para ter conteúdos válidos, a contestação tem que ser coletiva” (p. 190). Tal proposição de ação conjunta descortina o destino político do ser humano, como nos lembra Bosi (2003), e possibilita que possamos voltar a enxergar as relações como constituintes do mundo social, ao invés de continuarmos capturados pelas explicações e leituras centradas no indivíduo.

Somente assim poderemos fazer a crítica real da gestão enquanto uma ordem social submetida aos interesses econômicos, crítica que “se abre sobre uma reabilitação da ação política em sua concepção mais nobre: construir um mundo comum, no qual a preocupação com o outro importe mais que o interesse individual”, como propõe Gaulejac (2007, p. 313).

No que tange especificamente às ações voltadas para a saúde dos trabalhadores, podemos pensar em dois eixos de ação para os psicólogos: o primeiro relacionado a medidas que incidam sobre a organização do trabalho, com vistas à evitação ou redução das chances de adoecimento; e o segundo voltado para intervenções após a instalação da patologia. Ambos devem estar assentados em um processo participatório, pelo qual os trabalhadores possam definir conjuntamente as premissas e contornos das ações, pois, caso contrário, voltaríamos a cair em um papel do psicólogo como especialista que faz prescrições, sem conhecimento efetivo da realidade, e de forma impositiva aos sujeitos alvos.

No primeiro eixo, três iniciativas configuram a possibilidade de delineamento de um contexto de trabalho mais democrático. A primeira refere-se à construção de um “espaço da palavra” em conjunto com os trabalhadores, para que estes possam verbalizar seus incômodos e fazer emergir os problemas ligados à organização do trabalho, como propõe Dejours (1992), pois, como sabiamente argumenta Bosi (2003), “nenhum pensamento revolucionário nos fornece a descrição concreta dos sofrimentos dos trabalhadores a não ser que eles mesmos tomem a palavra” (p. 180). A segunda iniciativa parte da primeira, pela qual o psicólogo se constitui como um interlocutor nos processos de negociação, que devem visar ao planejamento/replanejamento do trabalho por parte dos sujeitos envolvidos, como sugere

Sato (2002), uma vez que “o replanejamento seria o modo através do qual o cotidiano no local de trabalho pode ser publicamente negociado” (p. 1149). A terceira medida visa a modificações relacionadas tanto à organização do trabalho quanto às condições em que este se desenvolve, buscando a transformação do trabalho, com base no conhecimento da realidade vivida pelo trabalhador e em suas aspirações nesse sentido, tal qual discute M. Lima (2013).

Esse conjunto de ações implica um giro conceitual e metodológico muito significativo para as intervenções dos psicólogos “organizacionais”, que passariam a incidir e propor mudanças sobre o trabalho e não mais sobre os trabalhadores. Representa também a possibilidade real de que os sujeitos possam desenvolver mais controle sobre suas próprias atividades e sobre o meio em que elas são realizadas, o qual se encontra indiscutivelmente ligado com a questão da saúde, como pondera Sato (2010a, 2010b). Abre-se assim uma brecha para que os trabalhadores possam gradativamente conseguir obter um controle sobre todos os processos vitais que determinam a constituição da saúde-enfermidade, partindo do trabalho para se chegar ao consumo, à recreação, à cultura, ou seja, à organização social e suas formas de produção humana, como concebe Noriega (1993).

Embora esse seja o horizonte desejado de transformação em nível macro social, não podemos nos esquecer de que as mudanças se dão a partir de ações locais e têm lugar no cotidiano de trabalho, como pondera Spink (1991). Temos então que as possibilidades efetivas de uma intervenção crítica por parte do psicólogo “organizacional” se dão no nível micro e meso (Prilleltensky & Nelson, 2002).

O psicólogo deve estar atento também aos casos de adoecimento que não tiveram como ser evitados e que se manifestam nos sujeitos, ainda que de forma esporádica. Este é o segundo eixo de ações, a serem pensadas e colocadas em curso após a manifestação da patologia.

Uma primeira medida é o encaminhamento do trabalhador aos serviços de assistência em saúde ou diretamente ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), conforme a complexidade do caso, e realizar um acompanhamento, de forma a garantir a obtenção do atendimento e tratamento necessário, e poder oferecer-lhe a retaguarda possível na relação com a empresa.

Outra ação a ser implementada, seja após o estabelecimento do diagnóstico, durante o afastamento do trabalho, ou no retorno a este, é no sentido de auxiliar o trabalhador a compreender as relações estabelecidas por ele e por outros com o contexto social adoecedor, de forma que ele possa constatar os aspectos estruturais e estruturantes que contribuíram para aquela situação, ao invés de assumir uma auto-culpabilização pelo próprio adoecimento. Tal

medida visa a contribuir com seu fortalecimento psíquico, podendo então vislumbrar novos repertórios de ação e adotar uma postura ativa em relação à sua própria recuperação, bem como na participação e proposição de mudanças sistêmicas no trabalho, que visem a evitar o surgimento de outros casos semelhantes, emergindo desse processo como sujeito e não como mero assujeitado às condições externas.

Por fim, o psicólogo pode também participar ativamente da reinserção do trabalhador na empresa, seja na mesma função ou participando da definição de outras atribuições, atuando de forma a preparar esse sujeito, e também seus colegas de trabalho, para o processo em questão.

Evidentemente que para intervir nos dois eixos aqui propostos, o psicólogo “organizacional” precisa inicialmente reconhecer a saúde do trabalhador como um aspecto passível de sua atuação profissional e se aproximar do campo da Saúde do Trabalhador, começando a olhar de perto o fenômeno do adoecimento pelo trabalho e abandonando as concepções de senso comum que, muitas vezes, são reproduzidas no ambiente empresarial, em prol de uma análise mais ampla dos fatores organizacionais que promovem o adoecimento.

Pode-se argumentar que este não seja um cenário provável no mundo atual, ou que seja uma proposição utópica, mas, qualquer ação social que vise a mudanças se dá em meio a contradições e no confronto entre o que é pensável e o possível. Trago aqui as palavras de Alessandra Re, em uma conversa que me emocionou por lembrar que o engajamento político em direção a um mundo mais justo é uma escolha e um compromisso para toda a vida:

Ma, diciamo che almeno è pensabile. Poi, magari in certe situazioni non è possibile. Però si perde anche il fatto che sia pensabile, vuole dire che proprio ti arrendi. Quindi io continuo a pensare che sia possibile, perché voglio continuare a pensarlo. (Re, comunicação pessoal).

Considerações finais

A vida é um por enquanto no que há de vir.
Mia Couto

Iniciei esta pesquisa pela busca de explicações construídas pelos psicólogos “organizacionais” para o adoecimento do trabalhador, e, nesse sentido, pude constatar que tais explicações voltam-se para fatores externos ao trabalho, como o contexto familiar, social e relacional dos sujeitos, aliadas à ideia de uma incapacidade do mesmo para manejar as situações problemáticas que podem se apresentar no cenário laboral. Outra questão que se evidenciou durante o estudo foi que os psicólogos não realizam atividades que tenham relação direta com o âmbito da saúde dos sujeitos que trabalham nas empresas, sequer mencionam esse tipo de intervenção como parte do seu escopo de atuação profissional. Por fim, ficou evidente que há um distanciamento muito grande entre esses profissionais e os sujeitos que adoecem em função do trabalho, o qual relaciona-se ao desconhecimento do psicólogo sobre a realidade de trabalho dos demais funcionários, passando pela ignorância do que levou o sujeito efetivamente a adoecer e pela ausência de conhecimento sobre as vivências do mesmo após a instalação da patologia. O que se percebe é que os psicólogos “organizacionais” e os demais trabalhadores, em especial os de nível hierárquico inferior, vivem realidades paralelas dentro das empresas, as quais são pouco permeáveis entre si.

Embora o ponto de partida da pesquisa tenha sido este, seu desenrolar possibilitou uma expansão dos objetivos anteriormente definidos, voltando-se para a compreensão da conjuntura empresarial onde as concepções e práticas dos psicólogos se conectam e produzem um modo particular de ação destes profissionais, direcionado essencialmente para a aplicação de técnicas de gestão ao comportamento humano. Desse modo, a questão da saúde do trabalhador constituiu-se como um pano de fundo para a compreensão do contexto de trabalho dos psicólogos.

O processo de escrita da tese revelou-se assim como a lente através da qual minha compreensão sobre o objeto de estudo pode ser construída. Pude constatar na prática o que R. R. Oliveira (2006) sabiamente já anunciava a respeito da ideia equivocada de achar que iremos chegar primeiro a conclusões para depois inscrevê-las no texto. O que ocorre em uma pesquisa qualitativa e de cunho etnográfico é justamente o contrário: é durante a redação do trabalho que as informações vão se organizando e ganhando sentido, possibilitando uma contextualização e uma textualização dos dados e que estes sejam alçados a uma condição de conhecimento.

Nesse processo, fui também percebendo o quanto o método teve um papel de destaque para a construção do conhecimento, não só por fornecer as ferramentas para apropriação do fenômeno, mas também um tipo de teorização que se mostrou fundamental para compreender as relações internas entre os diferentes materiais provenientes dos diversos terrenos de investigação.

A teoria social que possibilitou a leitura do objeto em uma moldura mais ampla, viabilizada pelos conceitos de Pierre Bourdieu, também não estava definida a priori, entrou em cena no momento de buscar uma significação para as informações que já se faziam presentes, no que se mostrou como particularmente adequada e capaz de produzir um saber sobre o fenômeno considerado.

Tomando a noção de campo desse autor, pude compreender o contexto de trabalho dos psicólogos “organizacionais” como um espaço organizado por uma estrutura de posições, representadas pelos cargos ocupados pelos sujeitos e também pelo tipo e quantidade de capital simbólico possuído por eles, de modo que os psicólogos e trabalhadores da produção/operação de serviços ocupam lugares efetivamente muito diferentes nessa estrutura, assentada sobre uma desigual distribuição de poder. Desse modo, embora estejam todos na mesma classe, se considerarmos a perspectiva de uma classe trabalhadora, e estejam assim submetidos à dominação de classe, pode-se constatar a existência de relações de dominação dentro da mesma classe, na qual os trabalhadores que exercem funções técnicas de gestão, entre eles os psicólogos, exercem poder sobre aqueles que executam as atividades definidas pelos técnicos.

A lógica que rege o campo empresarial é a gestão, a qual se volta para os comportamentos e também para a subjetividade dos trabalhadores, definindo as relações destes entre si, mas também consigo próprios e com os demais sujeitos com quem convivem. A lógica gerencialista espraia-se então para fora dos contornos da empresa, constituindo-se como um tipo de paradigma global, que rege a totalidade da vida das pessoas na atualidade, produzindo subjetividades e reproduzindo o sistema de produção capitalista ao qual ela está vinculada.

Os trabalhadores, incluindo os psicólogos, participam desse processo de produção e reprodução do sistema e da subjetividade, sem, no entanto, possuírem uma consciência a esse respeito, já que tal subjetividade, enquanto *habitus*, é construída pela internalização das estruturas objetivas do mundo social, enquanto estruturas mentais, de forma que seu conhecimento do mundo parece coincidir com o mundo em si, o que gera uma percepção de que este não tem como ser de fato diferente.

Os psicólogos “organizacionais”, compartilhando do mesmo *habitus*, produzem práticas semelhantes, que contribuem para a reprodução da estrutura e da lógica do campo. Esses profissionais criam assim efeitos sobre o campo e sobre os demais agentes, ao mesmo tempo em que também são afetados pelo campo. Nesse processo, eventualmente surgem desconfortos e conflitos de valores, com os quais eles lidam a partir de dois mecanismos: um individual, relacionado a defesas do ego, tais como a racionalização, e outro, coletivo, atrelado à ideologia, enquanto um modo de apreensão da realidade que oculta as relações de dominação, dando a elas uma aparência natural.

Para que possam ocorrer mudanças nas práticas desses sujeitos, é necessário que ocorram modificações no seu *habitus*, sendo pouco provável que estas se dêem por uma iniciativa deles mesmo, posto que a coincidência entre o *habitus* e a estrutura objetiva do campo não deixa muitas brechas para um questionamento do funcionamento deste último. Entra em cena assim o papel do cientista, compreendido por Bourdieu como intelectual que contribui para desvelar as relações de dominação, a partir do estudo e de pesquisas sobre o campo e que, ao terem seus resultados disponibilizados para os agentes, promove uma desmistificação da dominação. Nesse sentido, creio que este representa um objetivo paralelo do presente trabalho, levado a cabo tanto durante sua realização, ao buscar discutir e problematizar com os sujeitos que participaram dos grupos, psicólogos e trabalhadores, suas concepções sobre o processo de adoecimento, fornecendo elementos para repensarem as explicações centradas no indivíduo e desconectadas da realidade de trabalho; quanto pela disponibilização e discussão dos resultados desta tese, junto a outros psicólogos que atuam em empresas e com aqueles que virão a atuar futuramente neste local e encontram-se hoje no processo de formação universitária.

É importante ressaltar ainda que existe uma boa intenção por parte dos psicólogos em relação ao trabalho que realizam, o qual consideram ser benéfico para os trabalhadores, e em certas ocasiões possam até mesmo lançar mão de práticas consideradas heterodoxas dentro do campo, baseadas em um senso de justiça e no desejo de propiciar melhorias para esses sujeitos. Entretanto, por estarem também inseridos no campo, é difícil driblar a lógica que o rege, e tais ações acabam muitas vezes tendo que ser amparadas em um discurso que reproduz essa mesma lógica, voltado para a melhoria da produtividade dos trabalhadores, a partir da implementação das mudanças propostas.

Há que se considerar também que os psicólogos “organizacionais”, mesmo que possuam uma visão crítica em relação a algum dos aspectos do funcionamento empresarial ou das relações estabelecidas no interior deste campo, encontram barreiras reais para externá-la,

sendo seu discurso impedido pela própria posição que ocupam no campo, a qual não permite concordar abertamente com as queixas dos trabalhadores e nem confrontar diretamente as diretivas recebidas das instâncias hierárquicas superiores.

Portanto, além da elucidação do processo de dominação simbólica e da existência de uma disputa de poder como a base em torno da qual a estrutura empresarial se organiza, é necessário pensar em formas de mobilização coletiva, pois individualmente os agentes têm menos chances de operar mudanças, estando mais expostos às sanções do campo. Tais mudanças devem operar no nível micro e meso, podendo se dar a partir de ações táticas, as quais possuem efeito real sobre os sujeitos envolvidos e trazem consigo uma qualidade potencial, no sentido de gerar efeitos sobre o campo, podendo reverberar em outras ações.

Devemos então buscar reconhecer os mecanismos de resistência que os agentes colocam em ação e pensar em formas de potencializá-los. Nesse processo dois pontos merecem atenção contínua: nunca deixar de questionar nossa prática, seja como psicólogos ou como investigadores sociais, e não deixar de acreditar que um outro mundo é passível de construção e criação coletiva. Tomo aqui por empréstimo as palavras de Terry Eagleton: “e é porque as pessoas não param de desejar, lutar e imaginar, mesmo nas condições aparentemente mais desfavoráveis, que a prática da emancipação política é uma possibilidade genuína” (Eagleton, 1997, p. 13). Eu creio profundamente nisto.

Referências Bibliográficas

- Alonso, A. C. (2007). *La salud no se vende ni se delega, se defiende: El modelo obrero*. Madrid: Ediciones GPS.
- Álvaro, J. L. & Garrido, A. (2006). *Psicologia social: perspectivas psicológicas e sociológicas*. Trad. Miguel Cabrera Fernandes. São Paulo: McGraw-Hill.
- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.
- Alves, N. C. R. (2004). *Corpos entre Saúde e Trabalho: a construção sociopolítica da LER como doença*. Dissertação de Mestrado não publicada, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Amado, G.; Enriquez, E. (2011). Psicodinâmica do trabalho e psicossociologia. In: P. F. Bendassolli, & L. A. Soboll. *Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (pp. 99-109). São Paulo: Atlas.
- Amore, F. (2013). Gli spazi di azione e le competenze dello psicólogo. In: Consiglio Nazionale Ordine degli Psicologi (a cura di). *Rischio stress lavoro-correlato. Le competenze dello psicólogo nella valutazione e gestione*. (pp. 153-186). Napole: Liguore.
- Andéol, M. (2014). Il Catasto dei Rischi Eliminabili. In: A. Re; T. C. Callari & C. Occelli. *Sfide attuali, passate, future: il percorso di Ivar Oddone*. (pp. 85-95). Torino: Otto.
- Andrada, C. F. (2010). Etnografias em Psicologia Social: notas sobre uma aproximação fecunda. *Ponto Urbe*, 7(1), 129-149.
- Andrada, C. F. (2013). *Trabalho e política no cotidiano da auto-gestão: o caso da rede Justa Trama*. Tese de doutorado. Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Antunes, R. (2010). *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Athayde, M. & Brito, J. (2011). Ergologia e clínica do trabalho. In: P. F. Bendassolli, & L. A. Soboll. *Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (pp. 258-281). São Paulo: Atlas.
- Augé, M. (2010). *Não lugares: Introdução a uma antropologia da supermodernidade*. Trad. Maria Lúcia Pereira. Campinas: Papirus.
- Basciu, D. (2013). *Uccidere il dio dell'Austerità: Introduzione alla teoria della moneta moderna (ME-MMT)*. Collana Keynesiana. Cesena: Edizioni Sì.
- Becker, H. (1999). *Métodos de pesquisa em ciências sociais*. Trad. Marco Estevão & Renato Aguiar. São Paulo: Hucitec.
- Becker, H. & Pessin, A. (2006). A Dialogue on the Ideas of "World" and "Field". *Sociological Forum*, 21(2), 275-286.

Bendassolli, P. F. (2011). Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 23(1), 75-84.

Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. (2011). *Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas.

Bernardo, M. H. (2001). Riscos na Usina Química: os acidentes e a contaminação nas representações dos trabalhadores. Dissertação de Mestrado não publicada, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

BNDS. (2014). *Porte de empresa*. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/Apoio_Financeiro/porte.html>. Acesso em 12 de setembro de 2014.

Bock, A. M. B. (2003). Psicologia e sua ideologia: 40 anos de compromisso com as elites. In: *Psicologia e o compromisso social*. (pp. 15-28). São Paulo: Cortez.

Boltanski, L. (1984). Os executivos autodidatas. *Revista de Administração de Empresas*, 24(1), 5-25.

Borges, L. O.; Alves-Filho, A. A. & Tamayo, (2008). A. Motivação e significado do trabalho. In: M. M. Siqueira (org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 215-248). Porto Alegre: Artmed.

Borges, L. O. & Argolo, J. C. T. (2010). Estratégias Organizacionais na Promoção de Saúde Mental do Indivíduo podem se Eficazes? In: W. Codo & M. G. C. Jacques (orgs.). *Saúde mental e trabalho: leituras*. (pp. 271-295). Petrópolis: Vozes.

Bosi, E. (2003). *O tempo vivo da memória: Ensaios de Psicologia Social*. São Paulo: Ateliê Editorial.

Bourdieu, P. (1975). Structures sociales et structures de perception du monde social. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1(2), 18-20.

Bourdieu, P. (1989). Social Space and Symbolic Power. *Sociological Theory*, 71(1), 14-25.

Bourdieu, P. (1994a). O campo científico. In: R. Ortiz (org.). *Pierre Bourdieu*. (pp. 122-155). São Paulo: Ática.

Bourdieu, P. (1994b). Esboço de uma teoria da prática. In: R. Ortiz (org.). *Pierre Bourdieu*. (pp. 46-81). São Paulo: Ática.

Bourdieu, P. (2003). Participant Objectivation. *Journal of the Royal Anthropological Institute*, 9(2), 281-294.

Bourdieu, P. (2004). *Os usos sociais da ciência: por uma sociologia clínica do campo científico*. São Paulo: Editora UNESP.

Boudieu, P. (2011a). O fim de um mundo. In: *A Miséria do mundo*. (pp. 365-369). Petrópolis: Vozes.

- Bourdieu, P. (2011b). *A Distinção*. Trad. Daniela Kern e Guilherme J. F. Teixeira. Porto Alegre: Zouk.
- Bourdieu, P. (2011c). *O senso prático*. Trad. Maria Ferreira. Petrópolis: Vozes.
- Bourdieu, P. (2011d). *Razões Práticas: sobre a teoria da ação*. Trad. Mariza Corrêa. Campinas: Papirus.
- Bourdieu, P. (2012). *O poder simbólico*. Trad. Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Bourdieu, P. (2013). Condição de Classe e Posição de Classe. Trad. Sônia Miceli. In: S. Miceli (org.). *A economia das trocas simbólicas*. (pp. 3-25). São Paulo: Perspectiva.
- Bourdieu, P.; Passeron, J-C. (2014). *A reprodução: Elementos para uma teoria do sistema de ensino*. Trad. Reynando Bairão. Petrópolis: Vozes.
- Braverman, H. (1981). *Trabalho e Capital Monopolista: a Degradação do Trabalho no Século XX*. Trad. Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Zahar.
- Brubaker, R. (1985). Rethinking Classical Theory. *Theory and Society*, 14(6), 745-775.
- Burawoy, M. (2010). *O marxismo encontra Bourdieu*. Trad. Ruy Gomes Braga Neto. Campinas: Editora da Unicamp.
- Caldeira, T. P. R. (1988). A presença do autor e a Pós-Modernidade em Antropologia. *Novos Estudos*, 21, 133-157.
- Calvino, I. (2013). *Il sentiero dei nidi di ragno*. Milano: Mondadori.
- Capistrano, D. Apresentação. (1986). In: I. Oddone; G. Marri; S. Gloria; G. Briante; M. Chiattella & A. Re. *Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde*. Trad. Salvador Obiol de Freitas. (pp. 7-9). São Paulo: Hucitec.
- Cardim, M. S.; Azevedo, B. A. & Morgado, A. F. (1991). O que a Epidemiologia pode ainda fazer de relevante? *Cadernos de Saúde Pública*, 7(1), 6-16.
- Carnevale, F. (2014). Salute dei lavoratori, tecnologie, conflitti. In: A. Re; T. C. Callari & C. Ocelli. *Sfide attuali, passate, future: il percorso di Ivar Oddone*. (pp. 33-40). Torino: Otto.
- Carreiro, T. C. O.; Barros, V. A. (2011). Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In: P. F. Bendassolli, & L. A. Soboll. *Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (pp. 208-226). São Paulo: Atlas.
- Certeau, M. (2009). *A invenção do cotidiano: I. Artes de fazer*. Trad. Ephraim Ferreira Alves. Petrópolis: Vozes.
- CFP (2010a). *Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea*. Brasília: CFP.

CFP (2010b). *Concurso de Provas e Títulos para concessão do título de Especialista em Psicologia e seu respectivo registro*. Disponível em <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2011/04/PSICO_ORGANIZACIONAL_E_DO_TRABALHO.pdf>. Acesso em 01 de dezembro de 2014.

CFP (2014). *Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil*. Disponível em <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf>. Acesso em 06 de junho de 2014.

Chizzotti, A. (2006). *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. Petrópolis: Vozes.

Clot, Y. (2006). Entrevista concedida a Leny Sato, Dulce Helena Penna Soares, Maria Chalfin Coutinho e Henrique Caetano Nardi. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 9(2), 99-107.

Clot, Y. (2007). *A função Psicológica do Trabalho*. Trad. Adail Sobral. Petrópolis: Vozes.

Clot, Y. (2011). Clínica do trabalho e clínica da atividade. In: P. F. Bendassolli, & L. A. Soboll. *Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (pp. 71-83). São Paulo: Atlas.

Codo, W. (2010a). Saúde do Trabalhador: dignidade e qualidade de vida no mundo do trabalho. In: CFP. *Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea*. (pp. 81-87). Brasília: CFP.

Codo, W. (2010b). Um diagnóstico Integrado do Trabalho com Ênfase em Saúde Mental. In: W. Codo & M. G. C. Jacques. (orgs.). *Saúde mental e trabalho: leituras*. (pp. 173-190). Petrópolis: Vozes.

Coelho-Lima, F.; Costa, A. L. F. & Yamamoto, O. H. (2011). O exercício Profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações: uma Revisão da Produção Científica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(2), 21-35.

Cortázar, J. (2014). *O jogo da amarelinha*. Trad. Fernando de Castro Ferro. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Costa, I. C. & Cevasco, M. E. (2004). Para a crítica do jogo aleatório dos significantes. In: F. Jameson. *Pós-Modernismo: a Lógica Cultural do Capitalismo Tardio*. (pp. 5-11). São Paulo: Ática.

Coutinho, C. N. (2011). *De Rousseau a Gramsci: ensaios de teoria política*. São Paulo: Boitempo.

CREPOP (2008). *Saúde do Trabalhador no âmbito da Saúde Pública: referências para atuação do(a) psicólogo(a)*. Conselho Federal de Psicologia. Brasília: CFP.

Da Matta, R. (1978). O Ofício do Etnólogo, ou Como Ter Anthropological Blues. *Boletim do Museu Nacional*, 27, 1-12.

- Djourns, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 14(54), 7-11.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (2004). Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: S. Lancman & L. I. Sznelwar (orgs.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp. 47- 104.). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.
- Delamont, S. (2007). Ethnography and participant observation. In: C. Seale; G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (orgs.). *Qualitative Research Practice*. (pp. 205-217). London: Sage.
- Denzin, N. K.; Lincoln, Y. S. (2006). Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. Trad. Sandra Regina Netz. (pp. 15-41.). Porto Alegre: Artmed.
- Eagleton, T. (1997). *Ideologia: uma introdução*. Trad. Silvana Vieira, Luís Carlos Borges. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista; Boitempo.
- Engels, F. (1975). O papel do trabalho na transformação do macaco em homem. In: *Conseqüências da evolução do homem*. Porto: Edições Rés.
- Exame. (2014). *As melhores Empresas para Você Trabalhar 2013*. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/melhores-empresas-para-trabalhar/inscricoes/2013/duvidas.shtml>>. Acesso em 12 de junho de 2014.
- Fals Borda, O. (2006). Aspectos teóricos da pesquisa participante: considerações sobre o significado e o papel da ciência na participação popular. In: C. R. Brandão. *Pesquisa Participante*. (pp. 42-62). São Paulo: Brasiliense.
- Farr, R. (1996). *As raízes da Psicologia Social moderna*. Tradução Pedrinho A. Guareschi & Paulo V. Maya. Petrópolis: Vozes.
- Favret-Saada, J. (2005). “Ser afetado”. Trad. Paula Siqueira. Rev. Tânia Stolze Lima. *Cadernos de campo*, 13, 155-161.
- Fernandes, M. N.; Gomide Júnior, S. & Oliveira, A. F. (2011). Saúde Organizacional: uma Proposta de Modelo de Análise. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 54-65.
- Ferreira, M. C. (2010). The research and practice of work and organizational psychology in Brazil: Challenges and perspectives for the new Millennium. In: R. Schwarzer & P. A. Frensch (eds.). *Personality, Human Development and Culture: International Perspectives on Psychological Science* (vol. 2). Disponível em <http://www.researchgate.net/publication/232719494_The_research_and_practice_of_work_and_organizational_psychology_in_Brazil_Challenges_and_perspectives_for_the_new_millennium>. Acesso em 02 de junho de 2013.
- Filgueiras, J. C.; Hippert, M. I.(2010). Estresse: Possibilidades e Limites. In: W. Codo, & M. G. C. Jacques (orgs.). *Saúde mental e trabalho: leituras*. (p. 112-129). Petrópolis: Vozes.

- Fine, M.; Weis, L.; Weseen, S. & Wong, L. (2006). Para quem? Pesquisa qualitativa, representações e responsabilidades sociais. In: N. K. Denzin & I. S. Lincoln. *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. Trad. Sandra Regina Netz. (pp.115-139). Porto Alegre: Artmed.
- Fonseca, C. (1999). Quando cada caso Não é um caso: pesquisa etnográfica em educação. *Revista Brasileira de Educação*, 10, 58-78.
- Fonseca, C. (2004). Antropologia e psicologia: apontamentos para um diálogo aberto. In: C. H. Kessler (org.). *Trama da clínica psicanalítica em debate*. Porto Alegre: UFRGS.
- Fontana, A. & Frey, J. H. (2000). The Interview: from Structured Questions to Negotiated Text. In: N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (eds.). *Handbook of qualitative research*. (pp. 645-672). London: Sage.
- França, A. C. L. & Rodrigues, A. L. (1997). *Stress e trabalho: guia prático com abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas.
- França, A. C. L. & Rodrigues, A. L. (2002). *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas.
- Frehse, F. (2005). Os informantes que jornais e fotografias revelam: para uma etnografia da civilidade nas ruas do passado. *Estudos Históricos*, 36, 1-26.
- Freire, P. (2006). Criando métodos de pesquisa alternativa: aprendendo a fazê-la melhor através da ação. In: C. R. Brandão. *Pesquisa Participante*. (pp. 34-41). São Paulo: Brasiliense.
- Gallino, L. (2012). *La lotta di classe dopo la lotta de classe*. Roma: Laterza.
- Gaskell, G. (2002). Entrevistas individuais e grupais. In: M. W. Bauer & G. Gaskell. *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Trad. Pedrinho Guareschi. (pp. 64-89). Petrópolis: Vozes.
- Gatti, B. A. (2005). *Grupo focal na pesquisa em Ciências Sociais e Humanas*. Brasília: Liber Livro.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Trad. Ivo Storniolo. Aparecida: Ideias e Letras.
- Geertz, C. (1989). *A Interpretação das Culturas*. Rio de Janeiro: LTC.
- Geertz, C. (2001). Anti anti-relativismo. In: *Nova Luz sobre a Antropologia*. Trad. Vera Ribeiro. (pp. 47-67). Rio de Janeiro: Zahar.
- Geertz, C. (2004). *O saber local: Novos ensaios em antropologia interpretativa*. Trad. Vera Mello Joscelyne. Petrópolis: Vozes.
- Geertz, C. (2009). *Obras e vidas: o antropólogo como autor*. Trad. Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Editora UFRJ.

- Gibert, M. A. P. & Cury, V. E. (2009). Saúde Mental e Trabalho: um estudo fenomenológico com psicólogos organizacionais. *Boletim de Psicologia*, LIX(130), 45-60.
- Gomide Júnior, S.; Fernandes, M. N. (2008). Saúde Organizacional. In: M. M. Siqueira (org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 275-282). Porto Alegre: Artmed.
- Gonçalves Filho, J. M. (2003). Problemas de método em Psicologia Social: algumas notas sobre a humilhação política e o pesquisador participante. In: A. M. B. Bock. *Psicologia e o compromisso social*. (pp. 193-239). São Paulo: Cortez.
- Gondim, S. M. G.; Bastos, A. V. B. & Peixoto, L. S. A. (2010). Áreas de atuação, atividades e abordagens teóricas do psicólogo brasileiro. In: A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondin (orgs.). *O trabalho do psicólogo no Brasil*. (pp. 174-199) Porto Alegre: Artmed.
- González Rey, F. L. (2002). *Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios*. Trad. Marcel Aristides Ferrada Silva. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Gorz, A. (2001). Técnica, Técnicos e Luta de Classes. In: *Crítica da divisão do Trabalho*. Trad. Estela dos Santos Abreu. (pp. 212-248). São Paulo: Martins Fontes.
- Guérin, F.; Laville, A.; Daniellou, F. ; Douraffourg, J. & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. Trad. Giliane Ingratta e Marcos Maffei. São Paulo: Edgard Blücher; Fundação Vanzolini.
- Gerra, J. R. (2009). Reubicación especial, sectorial y social del capital y movimiento obrero. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 21, 51-75.
- Gui, R. T. (2002). Prazer e Sofrimento no Trabalho: Representações Sociais de Profissionais de Recursos Humanos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 1(1), 86-93.
- Hammersley, M. & Atkinson, P. (1996). *Ethnography: principles in practice*. London: Routledge.
- Heloani, J. R. M. (2005). Psicologia do Trabalho ou do Capital? Eis a questão... *Psicologia Política*, 5(10), 297-312.
- Heloani, J. R. M. (2008). Saúde mental no trabalho: algumas reflexões. In: A. M. Mendes. (org.). *Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão*. (pp. 153-168). Curitiba: Juruá.
- Il manifesto. (2001). Para contestar o papel dos dirigentes técnicos. In: A. Gorz. (org.). *Crítica da Divisão do Trabalho*. Trad. Estela dos Santos Abreu. (pp. 168-192). São Paulo: Martins Fontes.
- Jacques, M. G. C. (2003). Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 15(1), 97-116.
- Jacques, M. G. C. (2005). Psicologia, Trabalho e Saúde: uma revisão crítica. *Revista de Psicologia*, 23(1), 13-22.

Jacques, M. G. C. (2007). O nexa causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 112-119.

Kompier, M. A. J.; Kristensen, T. S. (2003). As intervenções em estresse organizacional: considerações teóricas, metodológicas e práticas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 34-58.

Lacaz, F. A. C. (1996). *Saúde do Trabalhador: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical*. Tese de Doutorado não publicada, Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

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

Lacaz, F. A. C. (2007). O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(4), 757-766.

Lacaz, F. A. C. (2009). Saúde do Trabalhador no Brasil: vinte anos de história. In: V. Navarro & V. Padilha. (orgs.). *Retratos do trabalho no Brasil*. (pp. 173-191). Uberlândia: EDUFU.

Lacaz, F. A. C. (2010). Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência & Saúde Coletiva*, 5(1), 151-161.

Ladkin, D. (2010). Action Research. In: C. Seale; G. Gobo; J. F. Gubrium & D. Silverman (edit.). *Qualitative Research Practice*. (pp. 478-490). London: Sage.

Lauar, E. C. D.; Cordeiro, R.; Pinheiro, T. M. M. (1991). O modelo operário italiano: 20 anos depois. *Saúde em Debate*, 32, 47-48.

Laurell, A. C. (1982). La Salud-Enfermedad como proceso social. *Cuadernos Médico Sociales*, 19, 1-11.

Laurell, A. C. (1993). La construcción teórico-metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores. In: *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. Washington: OPAS.

Laurell, A. C.; Noriega, M. (1989). *Processo de Produção e Saúde: Trabalho e Desgaste Operário*. São Paulo: Hucitec.

Lima, F. P. A. (1997). Ergonomia e prevenção da LER: possibilidades e limites. In: M. E. A. Lima; J. N. G. Araújo & F. P. A. Lima. *LER: Dimensões Ergonômicas e Psicossociais*. (pp. 312-353). Belo Horizonte: Health.

Lima, M. E. A. (2004). A relação entre distúrbio mental e trabalho: evidências epidemiológicas recentes. In: W. Codo (org.). *O trabalho enlouquece?* (pp. 139-160). Petrópolis, RJ: Vozes.

Lima, M. E. A. (2013). Saúde mental e trabalho: limites, desafios, obstáculos e perspectivas. *Cadernos de Psicologia do Trabalho*, 16(1), 91-98.

- Lhuillier, D. (2011). Filiações teóricas das clínicas do trabalho. In: P. F. Bendassolli, & L. A. Soboll. *Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (pp. 22-58). São Paulo: Atlas.
- Macedo, K. B.; Heloani, R. & Cassiolato, R. (2010). O psicólogo como trabalhador assalariado: setores de inserção, locais, atividades e condições de trabalho. In: A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondin (orgs.). *O trabalho do psicólogo no Brasil*. (pp. 131-150). Porto Alegre: Artmed.
- Macnaghten, P. & Myers, G. (2007). Focus Group. In: C. Seale; G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (orgs.). *Qualitative Research Practice*. (pp. 65-79). London: Sage.
- Magnani, J. G. C. (1997). O (velho e bom) caderno de campo. *Revista Sexta-feira*, 1(1), 08-12.
- Magnani, J. G. C. (2002). De perto e de dentro: notas para uma etnografia urbana. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 49(17), 11-29.
- Magnani, J. G. C. (2009). *Etnografia como prática e experiência*. Horizontes Antropológicos, 32, 129-156.
- Malinowski, B. (1986). Introdução: o assunto, o método e o objetivo desta investigação. In: E. R. Durham & F. Fernandes (orgs.). *Malinowski*. (pp. 24-48). São Paulo: Ática.
- Malvezzi, S.; Souza, J. A. J. & Zanelli, J.C. (2010). Inserção no mercado de trabalho: os psicólogos recém-formados. In: A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondin (orgs.). *O trabalho do psicólogo no Brasil*. (pp. 85-106) Porto Alegre: Artmed.
- Marcus, G. E. (1994). O que vem (logo) depois do Pós: o caso da Etnografia. *Revista de Antropologia*, 37, 7-34.
- Marcus, G. E. (1995). Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethnography. *Annual Review of Anthropology*, 1(24), 95-117.
- Marcus, G. E. (2001). Etnografia en/del sistema mundo. El surgimiento de la etnografia multilocal. *Alteridades*, 11(22), 111-127.
- Marcus, G. E. & Cushman, D. (1982). Ethnographies as Texts. *Annual Review of Anthropology*, 11, 25-69.
- Mendes, A. M. (2007). Da Psicodinâmica à Psicopatologia do Trabalho. In: *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M.; Araújo, L K. R.; Merlo, A. R. C. (2011). Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In: P. F. Bendassolli, & L. A. Soboll. *Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (pp. 169-187). São Paulo: Atlas.
- Mendes, R. & Dias, E. C. (1991). Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, 25(5), 341-349.

Menezes, A. M. B. (2001). Noções Básicas de Epidemiologia. In: *Epidemiologia das Doenças Respiratórias*. Disponível em <<http://www.mpto.mp.br/static/caops/patrimonio-publico/files/files/noco-es-de-epidemiologia.pdf>>. Acesso em 14 de agosto de 2014.

Mills, W. (1979). *A nova classe média (White collar)*. Trad. Vera Borda. Rio de Janeiro: Zahar.

Minayo-Gomez, C. & Thedim-Costa, S. M. F. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública*, 13(2), 21-32.

Minayo-Gomez, C. & Thedim-Costa, S. M. F. (2003). Incorporação das ciências sociais na produção de conhecimentos sobre trabalho e saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(1), 125-136.

Mol, A. (2005). *The body multiple: ontology in medical practice*. Duham and London: Duke University Press.

Muniz, H. P.; Brito, J.; Souza, K. R.; Athayde, M. & Lacomblez, M. (2013). Ivar Oddone e sua contribuição para o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 38 (128), 280-291.

Nardi, H. C.; Tittoni, J. & Bernardes, J. S. (1997). Subjetividade e Trabalho. In: A. D. Cattani (org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. (pp. 240-246). Petrópolis: Vozes.

Navarro, V. (1982). The labour process and health: a historical materialist interpretation. *International Journal of Health Services*, 12(1), 5-29.

Navarro, V. (1995). Produção e Estado de bem-estar: o contexto das reformas. In: A. C. Laurell, (org.). *Estado e Políticas Sociais no Neoliberalismo*. (pp. 91-124). São Paulo: Cortez.

Navarro, V. (2009). ¿Qué es una política nacional de salud? In: M. S. Bayle (coord.). *Globalización y salud 2009*. Madrid: GPS.

Noriega, M. (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad. In: Laurell, A. C. *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. (pp. 167-187). Washington: OPAS.

O Estado de S. Paulo. (2003). *Apenas 3% das pequenas tem área de RH estruturada*. Disponível em: <<http://acervo.estadao.com.br/pagina/#!/20030121-39907-spo-45-pai-pn2-not/busca/Apenas%203%25+t%C3%AAm+RH>>. Acesso em 12 de setembro de 2014.

Oddone, I. (2002). Psicologia dell'organizzazione dell salute. *Formula*, 5, 39-47.

Oddone, I.; Marri, G.; Gloria, S.; Briante, G.; Chiattella, M. & Re, A. (1986). *Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde*. Trad. Salvador Obiol de Freitas. São Paulo: Hucitec.

Oddone, I. & Re, A. (1994a). La psicologia del lavoro negli anni 90. *Formula*, 4, 11-20.

Oddone, I. & Re, A. (1994b). Le istruzioni al sosia. In: P. Tranchina (ed.). *Portolano di psicologia*. (pp. 277-280). Pistoia: Cooperativa Centro di Documentazione.

Oddone, I.; Re, A. & Briante, G. (2008). *Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro*. Torino: Otto.

Oliveira, F. (1997). *A Construção Social dos Discursos sobre o Acidente de Trabalho*. Dissertação de Mestrado não publicada. Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Oliveira, P. A. B. (1997). Ergonomia. In: A. D. Cattani (org.). *Trabalho e Tecnologia: Dicionário crítico*. (pp. 69-76). Petrópolis: Vozes.

Oliveira, R. C. (2006). *O trabalhado antropólogo*. Brasília: Paralelo 15; São Paulo: Editora Unesp.

Organista, J. H. C. (2006). *O debate sobre a centralidade do trabalho*. São Paulo: Expressão Popular.

Ortiz, R. (1994). A procura de uma sociologia da prática. In: *Pierre Bourdieu*. (pp. 7-36). São Paulo: Ática.

Ortiz, R. (2013). A porosidade das fronteiras nas Ciências Sociais. In: *A Sociologia de Pierre Bourdieu*. (pp. 7-29). São Paulo: Olho d'Água.

Osório da Silva, C.; Barros, M. E. B. & Louzada, A. P. F. (2011). Clínica da Atividade: dos conceitos às apropriações no Brasil. In: P. F. Bendassolli, & L. A. Soboll. *Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (pp. 188-207). São Paulo: Atlas.

Padilha, V. (2009/2010). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panacéia delirante. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(3), 549-563.

Paiva, J. J. & Vasconcellos, L. C. F. (2011). Modelo Operário Italiano: o surgimento do campo da saúde do trabalhador. In: L. C. F. Vasconcellos & M. H. B. Oliveira. (orgs.). *Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória*. (pp. 357-399). Rio de Janeiro: Educam.

Peirano, M. (1991). O Encontro Etnográfico e o Diálogo Teórico. In: *Uma antropologia no plural*. (pp. 249-264). Brasília: EdUnB.

Peirano, M. (1995). *A favor da etnografia*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará.

Pereira, M. S. (2005). *Sofrimento psíquico em psicólogos que atuam no contexto organizacional: um estudo na cidade de Uberlândia*. Dissertação de Mestrado não publicada, Instituto de Psicologia, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia.

Perini, F. (2014). Il contributo di Ivar Oddone al modello sindacale per la salute. In: A. Re; T. C. Callari & C. Occelli. *Sfide attuali, passate, future: il percorso di Ivar Oddone*. (pp. 69-74). Torino: Otto.

Portal SESMT. (2014). Disponível em <<http://www.sesmt.com.br/>>. Acesso em 01 de setembro de 2014.

Potter, J. & Hepburn, A. (2005). Qualitative interviews in psychology: problems and possibilities. *Qualitative Research in Psychology*, 2, 281-307.

Potter, J. & Mulkay, M. (1985). Scientists' interview talk: Interview as a technique for revealing participant's interpretative practices. In: M. Brenner; J. Brown & D. Cânter (Eds.). *The Research Interview: Uses and Approaches*. (pp. 247-271). London: Academic Press.

Previdência (2014). *Cadastro da Comunicação de Acidente de Trabalho-CAT*. Disponível em <<http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/327>>. Acesso em 10 de setembro de 2014.

Prilleltensky, I. (1994). Aspectos Políticos e Éticos da Psicologia Organizacional. Tradução não publicada de Fábio de Oliveira. Título original: Industrial/Organizational Psychology. In: *Morals and Politics of Psychology: Psychological Discourse and the Status Quo*. Albany: State University of New York Press.

Prilleltensky, I. & Nelson, G. (2002). Work Settings: Working Critically within the Sattus Quo. In: *Doing Psychology Critically: Making a Difference in Diverse Settings*. New York: Palgrave Macmillan.

Pulido-Martínez, H. C. (2007). *Produciendo trabajadores modernos: conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur*. Universitas Psychologica, Bogotá, 6(1), 27-37.

Pulido-Martínez, H. C. (2011). Psicologia y Trabajo: una relacion bajo examen. In: Valderrama, B. P. B.; Melo, H. E. *Psicologia y Politicas Publicas: Aportes desde la academia*. (pp. 123-144) Colombia: Editorial Pontificia Universidad Javeriana .

Pulido-Martínez, H. C.; Alvarez, C. M. G.; Carvajal-Marín, L. M. & Ortiz, I. D. G. (2013). Entre bendiciones y perjuicios: mapeando el lugar y las operaciones de la psicología en relación con el trabajo en el sector de la salud en Bogotá. In: O. R. Forero (edit.). *Proyecto Ensamblando en Colombia*. Bogotá: Colección CES.

Pulido-Martínez, H. C. & Sato, L. (2013). ...Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De la relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1355-1368.

Queiroz, M. I. P. (2008). Análise de documentos em Ciências Sociais. In: C. T. Lucena; M. C. S. S. Campos & Z. B. F. Demartini. (orgs). *Pesquisa em Ciências Sociais: olhares de Maria Isaura Pereira de Queiroz*. (pp. 119-146). São Paulo: CERU.

Re, A. (2014). La centralità di uma Comunità Scientifica Allargata. In: A. Re; T. C. Callari & C. Ocelli. *Sfide attuali, passate, future: il percorso di Ivar Oddone*. (pp. 15-22). Torino: Otto.

Rey, L. (1999). *Dicionário de Termos Técnicos de Medicina e Saúde*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.

Robbins, S. (2002). *Comportamento Organizacional*. Trad. Reynaldo Marcondes. São Paulo: Prentice Hall.

Rockwell, E. (2011). *La experiencia etnográfica: Historia y cultura en los procesos educativos*. Buenos Aires: Paidós.

Rodrigues, A.; Assmar, E. M. L. & Jablonski, B. (1999). *Psicologia Social*. Petrópolis: Vozes.

Ruiz, O. (2011) La “empresa” como modo de subjetivación. Trabalho apresentado na IX Jornadas de Sociología: Capitalismo del siglo XXI, crisis y reconfiguraciones. *Luces y sombras en America Latina*. Recife. 8 al 12 de agosto de 2011.

Ryen, A. (2007). Ethical Issues. In: C. Seale; G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (orgs.). *Qualitative Research Practice*. (pp. 218-235). London: Sage.

Sampaio, J. R. (1998). Psicologia do Trabalho em três faces. In: I. B. Goulart, J. R. Sampaio (orgs.). *Psicologia do Trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. (pp. 19-40). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Sampaio, J. J. C. & Messias, E. L. M. (2010). A epidemiologia em Saúde Mental e Trabalho. In: W. Codo & M. G. C. Jacques (orgs.). *Saúde mental e trabalho: leituras*. (pp. 143-172). Petrópolis, RJ: Vozes.

Sarchielli, G. (2014). Interrogare il lavoro: il rapporto con la disciplina. In: A. Re; T. C. Callari & C. Occelli. *Sfide attuali, passate, future: il percorso di Ivar Oddone*. (pp. 23-32). Torino: Otto.

Sarriera, J. C.; Moreira, M. C.; Rocha, K. B.; Bonato, T. N.; Duso, R. & Prikladnicki, S. (2003). Paradigmas em psicologia: compreensões acerca da saúde e dos estudos epidemiológicos. *Psicologia & sociedade*, 15(2), 88-100.

Sato, L. (2002). Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 18(5), 1147-1166.

Sato, L. (2003). Psicologia, Saúde e Trabalho: distintas construções dos objetos “Trabalho” e “Organizações”. In: Z. A. Trindade; A. N. Andrade (orgs.). *Psicologia e Saúde: um campo em construção*. (pp. 167-178). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Sato, L. (2010a). O psicólogo e a saúde do trabalhador na área sindical. In: F. C. B. Campos (org.). *Psicologia e Saúde: repensando práticas*. (pp. 127-150). São Paulo: Hucitec.

Sato, L. (2010b). Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In: W. Codo & M. G. C. Jacques (orgs.). *Saúde mental e trabalho: leituras*. (pp. 31-49.). Petrópolis: Vozes.

Sato, L. & Bernardo, M. H. (2005). Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(4), 869-878.

Sato, L.; Lacaz, F. A. C. & Bernardo, M. H. (2006). Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na Saúde Pública de São Paulo. *Estudos de Psicologia*, 11(3), 281-288.

- Sato, L. & Oliveira, F. (2008). Compreender a gestão a partir do cotidiano de trabalho. *Aletheia*, 27(1), 188-197.
- Sato, L. & Souza, M. P. R. (2001). Contribuindo para desvelar a complexidade do cotidiano através da pesquisa etnográfica em psicologia. *Psicologia USP*, 12(2), 29-47.
- Sato, L.; Valente, L. A. & Freitas, N. B. (1993). O trabalhador brasileiro dispõe de uma nova estratégia para tratar das condições de saúde e trabalho. *Decisão*, 14, 13-15.
- Schwandt, T. A. (2006). Três posturas epistemológicas para a investigação qualitativa. In: N. K. Denzin & Y. S. Lincoln. *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. Trad. Sandra Regina Netz. (pp. 192-217.). Porto Alegre: Artmed.
- Schwartz, Y. (2000). Trabalho e uso de si. *Pro-Posições*, 11(2), 34-49.
- Schwartz, Y. (2010). Trabalho e uso de si. In: Y. Schwartz & L. Durrieu, (orgs.). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. (pp. 189-204). Coord. trad. Jussara Brito e Milton Athayde. Niterói: Editora da UFF.
- Schwartz, Y. (2011). Manifesto por um ergoengajamento. In: P. F. Bendassolli, & L. A. Soboll. *Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (pp. 132-166). São Paulo: Atlas.
- Sciré, C. (2009). Uma Etnografia Multissituada das Práticas Populares de Consumo. *Plural*, 16(1), 93-109.
- Scopinho, R. A. (2009/2010). Qualidade de vida versus condições de vida: um binômio dissociado. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(3), 599-607.
- Secco, L. (2006). *Gramsci e a Revolução*. São Paulo: Alameda.
- Seligmann-Silva, E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Editora UFRJ; Cortez Editora.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Silva, C. O.; Barros, M. E. B. & Louzada, A. P. F. (2011). Clínica da Atividade: dos conceitos às apropriações no Brasil. In: P. F. Bendassolli, & L. A. Soboll. *Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. (pp. 188-207). São Paulo: Atlas.
- Siqueira, M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In: *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 265-274.). Porto Alegre: Artmed.
- Spink, P. K. (1991). O resgate da parte. *Revista de Administração*, 26(2), 22-31.
- Spink, P. K. (1996). A organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da Psicologia do Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 8(1), 174-192.

- Spink, P. K. (2003). Pesquisa de campo em psicologia social: uma perspectiva pós-construcionista. *Psicologia & sociedade*, 15(2), 18-42.
- Spink, P. K. (2010). Saúde mental e trabalho: o bloqueio de uma prática acessível. In: Campos, F. C. B. (org.). *Psicologia e Saúde: repensando práticas*. (pp. 113-126). São Paulo: Hucitec.
- Stake, R. (2000). Case studies. In: N. K. Denzin & Y. S. Lincoln. (eds.). *Handbook of qualitative research*. (pp. 435-454). Thousand Oaks: Sage.
- Stake, R. (2011). *Pesquisa Qualitativa: estudando como as coisas funcionam*. Trad. Karla Reis. Porto Alegre: Penso.
- Tedlock, B. (2000). Ethnography and Ethnographic Representation. In: N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (eds.). *Handbook of qualitative research*. (pp. 455-486). London: Sage.
- Thiollent, M. (2008). *Metodologia da pesquisa-ação*. São Paulo: Cortez.
- Tibaldi, S. (2013). *La figura de Ivar Oddone e la tutela della salute nei luoghi di lavoro*. Tesi di Laurea non pubblicata. Facoltà di Scienze Politiche, Università degli Studi di Torino, Torino.
- Tittoni, J. (1997). Saúde Mental. In: A. D. Cattani (org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. (pp. 215-219). Petrópolis: Vozes.
- Tolman, D. L. & Brydon-Miller, M. (2001). Interpretative and Participatory Research Methods: moving toward subjectivities. In: *From Subjects to Subjectivities: a Handbook of Interpretative and Participatory Methods*. (pp. 3-11). New York: New York University Press.
- Tonetto, A. M.; Amazarray, M. R.; Koller, S. H. & Gomes, W. B. (2008). *Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo*. *Psicologia & Sociedade*, 20(2), 165-173.
- Vasconcellos, L. C. F. (2011). Entre a saúde ocupacional e a saúde do trabalhador: as coisas nos seus lugares. In: L. C. F. Vasconcellos & M. H. B. Oliveira. (orgs.). *Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória*. (pp. 401-422.). Rio de Janeiro: Educam.
- Vasconcelos, A.; Faria, J. H. (2008). Saúde mental no trabalho: contradições e limites. *Psicologia & sociedade*, 20(3), 453-464.
- Vasconcelos, M.; Lacomblez, M. (2005). Redescubramo-nos na sua experiência: O desafio que nos lança Ivar Oddone. *Laboreal*, Porto, 1(1), 38-51.
- Wachelke, J. F. R.; Botomé, S. S.; Andrade, A. L. ; Faggiani, R. B. ; Natividade, J. C. & Coutinho, M. C. (2005). Conceitos e práticas adotadas por pesquisadores em psicologia organizacional e do trabalho. *Aletheia*, 21, 07-19.
- Wacquant, L. (1989). Towards a reflexive sociology: a workshop with Pierre Bourdieu. *Sociological Theory*, 7(1), 26-63.

Wacquant, L. (2006). Seguindo Pierre Bourdieu no campo. *Revista de Sociologia e Política*, 26(1), 13-29.

Weber, M. (2011). A política como vocação. In: *Ciência e Política: duas vocações*. Trad. Leonidas Hegenberg e Octany Silveira da Mota. (pp. 65-157). São Paulo: Cultrix.

Wisner, A. (1994). Ergonomia e Psicopatologia do Trabalho. In: *A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia*. Trad. Roberto Leal Ferreira. (pp. 75-86). São Paulo, Fundacentro.

Wisner, A. (2004). Questões epistemológicas em ergonomia e em análise do trabalho. In: F. Daniellou (coord.). *A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos*. (pp. 29-55). São Paulo: Edgard Blücher.

Yin, R. K. (2010). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. Trad. Ana Thorell. Porto Alegre: Bookman.

Zaluar, A. (1986). Teoria e prática do trabalho de campo: alguns problemas. In: R. Cardoso. (org.). *A aventura Antropológica: Teoria e Pesquisa*. (pp. 107-125). Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Zanelli, J. C. (2002). *O psicólogo nas organizações de trabalho*. Porto Alegre: Artmed.

Zucchermaglio, C.; Alby, F.; Fatigante, M. & Saglietti, M. (2013). *Fare ricerca situata in psicologia sociale*. Bologna: il Mulino.

Referências das Epígrafes

Geral: Hernan Camilo Pulido-Martinez (2001). *En búsqueda de una psicología crítica en los ámbitos laborales*. (p. 220). Colombia: Univesitas Psychologicas.

Introdução: João Guimarães Rosa (1988). *Grande Sertão: Veredas*. (p. 08). Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Capítulo 1: Eduardo Galeano (2010). *O Livro dos Abraços*. (p. 116). Porto Alegre: L&PM.

Capítulo 2: Paulo Leminski (2013). *Toda Poesia*. (p. 81). São Paulo: Companhia das Letras.

Capítulo 3: Cecília Meireles (2002). *Ou isto ou aquilo*. (pp. 38-39). Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Capítulo 4: Manoel de Barros (2013). *Poesia completa*. (p. 363). São Paulo: LeYa.

Capítulo 5: João Guimarães Rosa (1988). *Grande Sertão: Veredas*. (p. 64). Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Capítulo 6: Rynosuke Akutagawa (1992). *Rashômon e outras histórias*. (p. 65). São Paulo: Paulicéia.

Capítulo 7: Clarice Lispector (2013). *As palavras*. (p. 12). Rio de Janeiro: Rocco.

Capítulo 8: Cora Coralina (2001). *Poemas dos becos de Goiás e estórias mais*. (p. 86). São Paulo: Global.

Considerações finais: Mia Couto (2014). *Contos do nascer da Terra*. (p. 151). São Paulo: Companhia das Letras.

Apêndices

Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Trabalhadores

Você está sendo convidado(a) para participar da pesquisa intitulada “Psicologia Organizacional e Saúde do Trabalhador: (inter)secções?”, sob a responsabilidade da pesquisadora Maristela de Souza Pereira. Nesta pesquisa nós estamos buscando entender a visão da psicologia organizacional sobre os processos de adoecimento dos trabalhadores. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pela pesquisadora Maristela de Souza Pereira, no momento da realização dos grupos com trabalhadores.

Caso esteja de acordo, você participará de um grupo de conversa junto com outros trabalhadores, sendo garantido o sigilo de tudo o que você disser. As conversas realizadas no momento do grupo poderão ser gravadas, para posterior análise, e depois serão desgravadas.

Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa poderão ser publicados e ainda assim a sua identidade será preservada.

Você não terá nenhum gasto e nem ganho financeiro por participar na pesquisa.

Os riscos consistem em se emocionar, por se lembrar de eventos pessoais, e caso isto aconteça será garantido a você o suporte emocional devido. Os benefícios serão a possibilidade de falar sobre as experiências e sentimentos ligados ao seu processo de adoecimento, encontrando apoio no grupo, neste sentido.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação. Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você.

Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com Maristela de Souza Pereira, na Clínica de Psicologia da UFU, Av. Pará, 1721, bloco 2C, telefone (34) 3218-2177.

Uberlândia, _____ de _____ de 2013.

Assinatura da pesquisadora

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Participante da pesquisa

Apêndice B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Psicólogos

Você está sendo convidado(a) para participar da pesquisa intitulada “Psicologia Organizacional e Saúde do Trabalhador: intersecções”, sob a responsabilidade da pesquisadora Maristela de Souza Pereira.

Nesta pesquisa nós estamos buscando compreender a visão de psicólogos que atuam em organizações sobre os processos de adoecimento dos trabalhadores. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será obtido pela pesquisadora Maristela de Souza Pereira, no Instituto de Psicologia, no momento da realização dos grupos com psicólogo(a)s.

Caso esteja de acordo, você participará de um grupo de discussão junto com outros psicólogos, sendo garantido o sigilo de tudo o que você disser. As conversas realizadas no momento do grupo serão gravadas, para posterior análise qualitativa, e depois serão desgravadas.

Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa poderão ser publicados e ainda assim a sua identidade será preservada.

Você não terá nenhum gasto e nem ganho financeiro por participar na pesquisa.

Os benefícios serão a possibilidade de falar sobre as vivências no exercício de sua atividade profissional, compartilhando ideias e práticas com outros profissionais. Não há riscos evidentes por participar desta pesquisa.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem nenhum prejuízo ou coação.

Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você.

Qualquer dúvida a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com Maristela de Souza Pereira, na Clínica de Psicologia da UFU, Av. Pará, 1721, bloco 2C, telefone (34) 3218-2177.

Uberlândia, _____ de _____ de 2013.

Assinatura da pesquisadora

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Participante da pesquisa

Apêndice C - Guida di intervista con la professoressa Re

1. Prof. Oddone ha cambiato la sua posizione, di medico per una di psicologo del lavoro. Questo cambio esprime non solo una modificazione nella sua forma di vedere e di affrontare i problemi della salute di lavoratori, ma soprattutto è emblematica della trasformazione che lui ha proposto per il linguaggio e per il rapporto tra gli attori coinvolti nella questione della salute e del lavoro. Come questo è successo?
2. Lui ha trovato la necessità di mettere in dialogo sapere disciplinari e sapere empirici diversi e si ha reso conto che spesso è difficile trovare un linguaggio comune, nel senso di essere possibile veramente una comprensione efficace tra le parti interessate (quello che altre chiamano di un breakdown). Il ruolo della Psicologia sarebbe allora consentire questa comunicazione, fare la interfaccia tra la gli operatori e gli altri esperti coinvolti nel processo di lavoro. Come questo accade in pratica?
3. Lui ha proposto l'idea di una Comunità Scientifica Allargata, con lo scopo di legittimare i diversi linguaggi e i diversi prospettive, proveniente non solo dello campo scientifico però anche quelli portati della esperienza concreta di lavoro come la conoscenza che i lavoratori hanno. In questo senso, come la conoscenza del psicologo, orientata a fornire strumenti e metodologie di approssimazione tra i diversi sapere, non sia sovrapposta a questi altri sapere? Come fare per non accadere una gerarchia tra la conoscenza psicologica e altri conoscenze?
4. Così, come tu puoi definire il ruolo dello psicologo, secondo l'approccio del MOI? E quali saranno le attività che possono, oppure devono, essere sviluppate da questo professionista, nel contesto di lavoro?
5. Questo ruolo, i queste attività, secondo tu, devono essere sviluppate da psicologi che lavorano per l'azienda, quelli che fanno anche l'assunzione e la formazione del personale, oppure per psicologi dell'università, dello sindacato, delle agenzie sanitarie? Cosa pensi?
6. Tu mi hai già parlato delle contesto diverso tra oggi i quello momento dove voi avete costruito tutta quella esperienza. Come è la sua pratica corrente al momento, nel quanto riguarda alle tue ricerche ed azioni dirette a migliorare la salute dei lavoratori? Che ha cambiato, del passato al presente, nella tua prospettiva e nella tua pratica professionista?
- 6.1. Tu oggi è un ergonomo. Non ti consideri più psicologo? Come distingui le due attività?
7. Un'altra volta tu mi avevi detto che la intervento del psicologo sulla salute dei lavoratori può essere, a livello primario, fatto attraverso l'Ergonomia, nel senso che il psicologo ergonomo può fare suggerimenti di cambiamenti sull'aspetti che sono dannosi ai lavoratori. Tuttavia, è possibile anche intervenire dopo la malattia. Parli un po' di più sul questo e sul come tu vedi oggi la situazione in Italia, in questo senso.
8. Si effettua una distinzione tra l'Ergonomia Italiana e quella francófona? Quali sono le differenze?
- 8.1. Come cambiare veramente? Noi, psicologi, abbiamo questa possibilità (di fare cambi)?
9. Come è nata l'idea delle istruzioni al sosia?
10. Come tu vedi l'interesse che si mantiene sul quello momento storico del Modello Operaio Italiano? E a che tu attribuisce il declino del medesimo modello nell'Italia?

Apêndice D - Guida di intervista com i psicologi

Intervista 1

1. Qual è la portata del suo lavoro attuale? Quale sono le attività e i compiti che Lei sviluppa?
2. Quale sono gli altri compiti e modalità di lavoro e compiti che i psicologi svolgono in questa azienda?
3. Dal suo punto di vista qual'è il ruolo del psicologo nel quanto riguarda il lavoro e le organizzazioni, in genere?
4. Come Lei vede l'intervento dello psicologo nell'ambito della salute dei lavoratori?
- 4a. Come Lei vede l'intervento dello psicologo organizzativo nell'ambito della salute dei lavoratori?
- 4b. Lei considera che alcune delle Sue attività correnti hanno relazione con la salute dei lavoratori?
- 4c. Lei ha qualche conoscenza sul movimento operaio italiano nella loro lotta per la salute?

Intervista 2

1. Lei me ha detto che lavora nelle risorse umani di una raffineria. Qual è la portata del suo lavoro attuale? Quale sono le attività e i compiti che Lei sviluppa?
- 1.a. Da quanto tempo lavora in questa azienda? Da quanto tempo si ha laureato?
2. Quale sono gli altri compiti e modalità di lavoro e compiti che i psicologi svolgono in questa azienda?
3. Dal suo punto di vista qual è il ruolo del psicologo nel quanto riguarda il lavoro e le organizzazioni, in genere?
4. Come Lei vede l'intervento dello psicologo nell'ambito della salute dei lavoratori?
- 4a. Come Lei vede l'intervento dello psicologo organizzativo nell'ambito della salute dei lavoratori?
- 4b. Lei considera che alcune delle Sue attività correnti hanno relazione con la salute dei lavoratori?
- 4c. Lei ha qualche conoscenza sul movimento operaio italiano nella loro lotta per la salute?
5. Mi sembra che le idee del Modern Money Theory sono in conflitto con le prospettive di massimo profitto delle aziende private. Come è per Lei gestire questo?
6. Lei crede che sarebbe possibile svolgere un lavoro come psicologa organizzativa in accordo con i principi della Modern Money Theory? Oppure in una prospettiva che fosse in accordo con gli interessi dei lavoratori piuttosto che in accordo con gli interessi del profitto capitalista? Come sarebbe questo?

Intervista 3

1. Qual è la portata del suo lavoro attuale? Quale sono le attività e i compiti che Lei sviluppa?
2. Quale sono gli altri compiti e modalità di lavoro e compiti che i psicologi svolgono in questa azienda?
3. Dal suo punto di vista qual'è il ruolo del psicologo nel quanto riguarda il lavoro e le organizzazioni, in genere?
4. Come Lei vede l'intervento dello psicologo nell'ambito della salute dei lavoratori?
 - 4a. Come Lei vede l'intervento dello psicologo organizzativo nell'ambito della salute dei lavoratori?
 - 4b. Lei considera che alcune delle Sue attività correnti hanno relazione con la salute dei lavoratori?
 - 4c. Quale sarebbero i fattori che danneggiano la salute dei lavoratori, nella sua opinione?
 - 4d. Lei ha qualche conoscenza sul movimento operaio italiano nella loro lotta per la salute?
5. Se qualche psicologo cominciasse a lavorare oggi qua, quale sarebbe i consigli che vi lo darebbe?