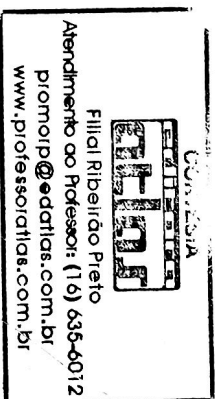


CHRISTOPHE DEJOURS
ELISABETH ABDOUCHELI
CHRISTIAN JAYET



PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Contribuições da Escola Dejouriana
à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho

Coordenação: Maria Irene Stocco Betiol
CENTRO DE ESTUDOS E PESQUISA DO TRABALHO — CEPT



EDITORA ATLAS S.A.
Rua Conselheiro Nébias, 1384 (Campos Elísios)
01203-904 São Paulo (SP)
Tel.: (0__11) 221-9144 (PABX)
www.atlasnet.com.br

SÃO PAULO
EDITORA ATLAS S.A. — 1994

A CARGA PSÍQUICA DO TRABALHO

Christophe Dejours

Título original: *La charge psychique de travail*

Tradução: *Ideli Domingues*

Extraído de SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE
PSYCHOLOGIE — PSYCHOLOGIE DU
TRAVAIL — *Equilibre ou fatigue par le
travail?* Paris: Entreprise Moderne
d'Édition, 1980.

mesmo se eles são desconfortáveis: encontramos a marca no absenteísmo, nas greves ou naquilo que alguns nomeiam "presenteísmo", isto é, um engajamento excessivo a uma tarefa por certos trabalhadores, do qual ninguém seria capaz de atenuar o ardor desencadeado.

Na impossibilidade de quantificar a carga psíquica, pode-se propor um modelo quantitativo: eu o denomino abordagem econômica do funcionamento psíquico.

O PONTO DE VISTA ECONÔMICO EM CLÍNICA

Antes de retomar os princípios da economia psíquica tal como foram descritos por Freud (1920), podemos partir da clínica médica que nos ensina que, submetidos às excitações provenientes do exterior (de origem psicossensorial) ou do interior (excitações instintivas ou pulsionais), o indivíduo, neste caso o trabalhador, dispõe de muitas vias de descarga de sua energia. A excitação, quando se acumula é a origem de uma vivência de tensão: tensão psíquica ou tensão "nervosa", para retomar a expressão popular. Essas vias de descarga são, para ficarmos esquemáticos, em número de três (de fato existe uma quarta via: a via psicossensorial que não será considerada aqui para simplificar a exposição): via psíquica, via motora e via visceral (Bourguignon, 1971).

Tomado por sua hostilidade, o sujeito pode eventualmente produzir fantasmas agressivos: representações mentais que podem, às vezes, ser suficientes para descarregar o essencial da tensão interior, pois a produção mesma de fantasmas é consumidora de energia pulsional (Freud, 1968). Outro sujeito não conseguirá se relaxar por esse meio e deverá utilizar sua musculatura: fuga, crise de raiva motora, atuação agressiva, violência, oferecendo toda uma gama de "descargas psicomotoras" (ou comportamentais). Enfim, quando a via mental e a via motora estão fora de ação, a energia pulsional não pode ser descarregada senão pela via do sistema nervoso autônomo e pelo desordenamento das funções somáticas. É a via "visceral", a que estará atuando no processo de somatização.

Durante o desenvolvimento da personalidade, organiza-se uma hierarquia que permite à via motora cobrir progressivamente e suplantará a via visceral e no topo do edifício, a via psíquica, aquela dos fantasmas e do sonho (Marty, 1976). Conforme a flexibilidade dos mecanismos de defesa e o grau de evolução da personalidade, distingue-se, em clínica, os que se servem das vias psicomotoras e viscerais (são as neuroses de caráter e de comportamento) e os que se servem principalmente da via mental (as psicoses e as neuroses clássicas) (Marty, 1976).

23

O tema, *Equilíbrio ou fadiga pelo trabalho*, faz surgir por sua própria formulação o paradoxo psíquico do trabalho. Fonte de equilíbrio para uns, é a causa de fadiga para outros.

Gostaria, apresentando a noção de "carga psíquica do trabalho", de propor uma abordagem que leve em conta a experiência clínica e que pudesse se articular com o conceito de carga de trabalho formulada pelos ergonomistas (Monod, Lille, 1976). Reconhecemos a distinção que separa a carga do trabalho das exigências da tarefa.

SETORES DA CARGA DE TRABALHO

Costuma-se separar a carga de trabalho em dois setores: a carga física de um lado, a carga mental de outro. Por trás da noção de carga mental há uma mistura de fenômenos de ordem neurofisiológica e psicofisiológica: variáveis psicossensoriais, sensoriomotoras, perceptivas, cognitivas etc. e fenômenos de ordem psicológica, psicossociológica, ou mesmo sociológica, tais como variáveis de comportamento, de caráter, psicopatológicas, motivacionais etc. (Gueulaud, Beauchesne, Gautrat et al., 1975).

Propenho, para a carga mental, separar essas duas ordens de fenômenos e reservar aos elementos afetivos e relacionais um referencial específico: o "carga psíquica do trabalho".

*Carga física
Mental: variáveis físicas e psicológicas
afetivas e relacionais*

CARGA PSÍQUICA E QUANTIFICAÇÃO

Afetivos e relacionais

A noção de carga em ergonomia é de modo geral associada à preocupação de quantificação e objetividade (Monod, Lille, 1976).

Tratando-se de carga psíquica, não é possível quantificar uma vivência, que é em primeiro lugar e antes de tudo qualitativa. O prazer, a satisfação, a frustração, a agressividade, dificilmente se deixam dominar por números. Da mesma forma pode falar-se de uma armadilha quando se quer dar conta em termos objetivos de uma vivência individual ou coletiva que é, por definição, subjetiva. Essa vivência subjetiva não pode, por sua vez, ser relegada a uma simples classificação de fantasmas ou quantidades negligenciáveis. A subjetividade da relação MEMEM-TRABALHO tem muitos efeitos concretos e reais,

22

CARGA PSÍQUICA POSITIVA E NEGATIVA

A partir disso, os fatos tornam-se relativamente mais simples para ser interpretados: se um trabalho permite a diminuição da carga psíquica, ele é equilibrante. Se ele se opõe a essa diminuição, ele é fatigante. No trabalho por peças não há quase espaço para a atividade fantasmática; em todo o caso, as aptidões fantasmáticas não são utilizadas e a via de descarga psíquica está fechada; a energia psíquica se acumula, tornando-se fonte de tensão e desprazer, a carga psíquica cresce até que aparecem a fadiga, a astenia, e a partir daí a patologia: é o *trabalho fatigante*.

Inversamente, um trabalho livremente escolhido ou livremente organizado oferece, geralmente, vias de descarga mais adaptadas às necessidades: o trabalho torna-se então um meio de relaxamento, às vezes a um tal ponto que uma vez a tarefa terminada, o trabalhador se sente melhor que antes de tê-la começado: é o caso do artista, do pesquisador, do cirurgião, quando estão satisfeitos com seu trabalho. É preciso então postular a existência de uma carga psíquica negativa do trabalho, ou de uma "descarga psíquica" de trabalho. Esse é o caso do trabalho que reverte em proveito da homeostasia. Estamos aqui dentro do enfoque do *trabalho equilibrante*.

EXEMPLOS CLÍNICOS

O exemplo que vamos tratar é o de mulheres empregadas como datilógrafas em um escritório. Ocorre um período de diminuição de trabalho em que não há nenhuma atividade a ser feita: elas são, não obstante, obrigadas a vir ao escritório e fazer de conta que estão trabalhando. Quando um chefe passa, não podem ser surpreendidas tricotando, conversando, lendo ou telefonando. A situação se torna rapidamente insuportável: a carga psíquica aumenta e é seguida por uma fadiga intensa. Finalmente, assiste-se ao cúmulo da ironia e do paradoxo: a ausência de trabalho conduz a paradas de trabalho... A carga psíquica é aqui intensa apesar das exigências aparentemente moderadas da tarefa.

Outro exemplo pode ser fornecido pelos pilotos de caça. Conhecemos nesse ofício a gravidade das pressões psicomotoras e sensoriomotoras, condições de trabalho penosas, em função dos desconfortos de postura, de pressão, de temperatura, de aceleração etc. Aqui, em outros termos, as exigências psíquicas são causadoras de temor: é preciso uma agressividade constante, um desafio ao risco permanente, auto-segurança sem falhas, uma vontade fora do comum, uma coragem tenaz, um rigor e uma regularidade

25

A RELAÇÃO HOMEM-TRABALHO

Com essas questões preliminares surgem três fatos:

- O organismo do trabalhador não é um "motor humano", na medida em que é permanentemente objeto de excitações, não somente exógenas, mas também endógenas.
- O trabalhador não chega a seu local de trabalho como uma máquina nova. Ele possui uma história pessoal que se concretiza por uma certa qualidade de suas aspirações, de seus desejos, de suas motivações, de suas necessidades psicológicas, que integram sua história passada. Isso confere a cada indivíduo características únicas e pessoais.
- O trabalhador, enfim, em razão de sua história, dispõe de vias de descarga preferenciais que não são as mesmas para todos e que participam na formação daquilo que denominamos estrutura da personalidade.

Relacionadas ao trabalho, essas três considerações conduzem à seguinte questão: a tarefa que afeta um trabalhador oferece uma canalização apropriada a sua energia psíquica? Em outros termos, a "tarefa exige suficientes *atividades psíquicas*", fantasmáticas e psicomotoras? Questão essa fundamental que resume toda a problemática da relação entre aparelho psíquico e o trabalho. O problema, que aqui vemos, é diferente daquilo que se observa para a carga física: nesse domínio, o perigo é o de um emprego excessivo de aptidões fisiológicas. Em se tratando de carga psíquica, o perigo principal é o de um subemprego de aptidões psíquicas, fantasmáticas ou psicomotoras, que ocasiona uma retenção de energia pulsional, o que constitui precisamente a carga psíquica de trabalho.

Assinalemos que aptidão e motivação estão, em matéria de economia psicossomática, a tal ponto ligadas que são quase equivalentes: para o sujeito com estrutura neurótica, a aptidão para produzir fantasmas se une à necessidade de se utilizar deles; confrontado com um trabalho em que a atividade fantasmática é inútil, ele enfraquece. A criação é uma necessidade tanto quanto uma aptidão para o artista, a *performance* psicomotora é uma necessidade tanto quanto uma fonte de prazer para um neurótico de comportamento.

O trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se opõe à sua livre atividade. O bem-estar, em matéria de carga psíquica, não advém só da ausência de funcionamento, mas, pelo contrário, de um livre funcionamento, articulado dialeticamente com o conteúdo da tarefa, expresso, por sua vez, na própria tarefa e revigorado por ela. Em termos econômicos, o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho.

24

perfeita, uma ambição e um potencial de rivalidade, que são necessários ao ofício e que não devem jamais enfraquecer durante as missões, sem as quais o acidente e a morte são inevitáveis.

O que se observa nesse caso? Além de uma seleção e uma formação profissional de uma eficácia notável, há uma seleção psicológica não menos convincente, reconhecida pelos executivos como uma condição *sine qua non* do ofício. O resultado é surpreendente. Apesar de uma carga de trabalho desmedida, que ultrapassa frequentemente as capacidades dos homens (ao menos durante certas seqüências críticas do voo), os pilotos, satisfeitos com seu trabalho, não acusam nenhuma fadiga. Eles parecem estar sempre em forma física e mental impressionantes. O que quer dizer isto, senão que a carga psíquica, aqui, "negativa", faz parte do prazer do trabalho e contrabalança, ao menos em parte, a carga física e nervosa, a ponto de assegurar a esses pilotos um equilíbrio e uma saúde de boa qualidade.

INTERPRETAÇÃO DESESES DADOS

A carga psíquica do trabalho aparece em definitivo como um regulador da carga global de trabalho. Antes de analisar os mecanismos dessa função reguladora, um desvio é talvez necessário para estudar os determinantes da carga psíquica de trabalho. Partindo do trabalhador e retomando o modelo freudiano, temos postulado que o rebaixamento de tensão, a descarga da energia pulsional eram a origem e fonte mesma do prazer, isto é, do alívio da carga psíquica de trabalho.

Se o trabalho permite essa descarga, ele é, quando diminui a carga psíquica, um instrumento de equilíbrio para o trabalhador. Doravante, a questão se enuncia assim: na tarefa, qual é o componente do trabalho que se opõe à descarga de energia? Ou, em outros termos, o que faz o trabalho entrar o livre jogo do sistema "motivação-satisfação" (ou desejo-prazer)?

CARGA PSÍQUICA E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Parece que o conflito que opõe o desejo do trabalhador à realidade do trabalho coloca, face a face, o projeto espontâneo do trabalhador e a organização do trabalho, que limita a realização desse projeto e prescreve um modo operatório preciso.

Na abordagem psicoeconômica da relação Homem-Trabalho, convém sublinhar que a organização do trabalho é, de certa forma, a vontade de ou-

tro. Ela é, primeiramente, a divisão do trabalho e sua repartição entre os trabalhadores, isto é, a divisão de homens: a organização do trabalho recorre assim, de uma só vez, o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho. Não acharemos abusivo observar nisso o exercício de uma vontade: a de dominar, de controlar, de explorar ao máximo a força de trabalho, isto é, de substituir o livre arbítrio do trabalhador pela injunção do empregador, mediatizado, eventualmente, por técnicos especializados, como por exemplo, o engenheiro de métodos. O trabalhador é, de certa maneira, despossuído de seu corpo físico e nervoso, domesticado e forçado a agir conforme a vontade de outro. Reconheceremos aqui sem dificuldade a inspiração de Taylor, cuja meta era mesmo desapropriar os artesãos de sua competência, a fim de centralizá-la ao nível da direção (Linhart, 1976). Então, tornava-se possível uma redivisão do trabalho e uma redefinição dos modos operatórios, conforme os desejos da direção, em detrimento da livre organização do trabalho, que era até então o privilégio do operário-artesão (Coriat, 1977).

Desejo de trabalhar contra a vontade do empregador, está é a contradição fundamental, cujo termo comanda a carga psíquica de trabalho, em qualidade e quantidade. Para retomar os exemplos que foram citados, vemos que a inatividade, desde que é imposta como organização do trabalho, entra na descarga pulsional e pode ocasionar verdadeira inflação da carga psíquica. Poderão nos contestar, sem dúvida, que na aviação de caça o modo operatório também não é livremente escolhido. Essa objeção é perfeitamente fundada e ela é real para grande número de tarefas, em que, todavia, a carga psíquica é "negativa".

OBSERVAÇÕES

Proporemos, entretanto, três observações:

- 1) Mesmo se o *briefing* que precede a missão é precisamente o momento em que as ordens são dadas, concernentes à organização do trabalho, o modo operatório do piloto é, em realidade, frequentemente diferente daquele que foi prescrito. Os pilotos de caça são conhecidos por sua audácia, o que em termos de organização do trabalho significa que a bordo de seu avião fazem o que bem entendem... Essa observação é aplicável a um grande número de tarefas; ela é tanto mais verdadeira quando a tarefa é mais complexa, pois o espaço deixado à iniciativa é aqui, mais importante.
- 2) A organização do trabalho, como dissemos, determina não somente a divisão do trabalho, mas também a divisão dos homens. Nesse domínio, entre os pilotos de caça, as relações profissionais são extremamente com-

plexas e se atribui a elas uma parte importante do prazer. As relações entre pilotos, entre chefes de esquadrilha, de patrulha etc. engajam processos de identificação, rivalidade, de exibicionismo, *voyeurismo*, que oferecem um leque importante onde se pode exercer e realizar desejo e prazer. Deve-se levar em consideração esta observação em todas as situações de trabalho, pois ela remete a um setor importante da carga psíquica de trabalho, a saber, as relações humanas, que não analisaremos nessa exposição, mas que podem ser estudadas com a mesma relevância que a relação do homem com o conteúdo do trabalho.

3) Mesmo se os pilotos de caça não organizam sua tarefa com toda liberdade, deve-se levar em consideração o fato de que eles escolhem livremente este ofício. Já temos insistido sobre esse ponto: a motivação no trabalho é um elemento fundamentalmente necessário ao exercício das missões; se há uma oscilação que se faça sentir na motivação, o piloto é automaticamente dispensado da missão pelo chefe da esquadrilha, que concede uma atenção muito particular a esse ponto. Na falta de uma motivação suficiente, o piloto se arrisca efetivamente a se matar. Dessa observação pode-se realçar uma regra geral da relação à organização do trabalho: o grau de liberdade da organização do trabalho é sempre corrigido pelo grau de liberdade na escolha da tarefa. Essa segunda variável pode funcionar no sentido do acréscimo ou diminuição da carga psíquica do trabalho, conforme o caso.

Para concluir esse capítulo, diremos que a carga psíquica do trabalho resulta da confrontação do desejo do trabalhador à injunção do empregador, contida na organização do trabalho. Em geral, a carga psíquica de trabalho aumenta quando a liberdade de organização do trabalho diminui. Essa regra é modulada pelo jogo da livre escolha do ofício. A carga psíquica do trabalho é a carga, isto é, o eco ao nível do trabalhador da pressão que constitui a organização do trabalho. Quando não há mais arranjo possível da organização do trabalho pelo trabalhador, a relação conflitual do aparelho psíquico à tarefa é bloqueada. Abre-se, então, o domínio do sofrimento, sobre o qual vamos insistir agora.

INTERPRETAÇÃO DAS PROPRIEDADES MODULADORAS DA CARGA PSÍQUICA DE TRABALHO

Se a organização do trabalho é percebida como fonte da carga psíquica do trabalho, resta encontrar uma explicação do papel modulador da carga psíquica sobre os outros setores da carga de trabalho. A carga psíquica de trabalho parece ter um *status* à parte. Ela não é um compartimento justaposto à carga física e à carga nervosa, na medida em que ela é capaz de

modificar, em um sentido ou outro, a resultante global da carga de trabalho. Essa propriedade da carga psíquica não é tão misteriosa quanto se possa acreditar e se explica à luz da teoria e da clínica psicossomática (Marty, M'Uzan, 1963).

A Clínica Normal

Sabe-se que a angústia e emoção, por exemplo, que são afetos psíquicos, possuem traduções somáticas: as palpitações, a hipertensão arterial, os tremores, os suores, as parestesias, as câimbras, a desidratação das mucosas, a hiperiglicemia, o aumento do cortisol sanguíneo, a poliúria são as manifestações mais frequentes (Dunbar, Wolfe, Rioch, 1936). Essas observações clínicas mostram bem que há uma circulação entre os setores psíquico e somático. Essa propriedade é utilizada pelos ergonomistas quando medem a arritmia sinusal, o registro do pestanejar das pálpebras, o eletrograma etc. em diferentes situações de trabalho, para avaliar a carga mental (Monod, Lile, 1976:45).

O medo, a angústia no trabalho, mas também a frustração e a agressividade, podem aumentar as cargas cardiovasculares, musculares, digestivas etc.

O Sofrimento

Quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão. Mas a clínica mostra que essa energia não pode aqui permanecer muito tempo e, quando as capacidades de contenção são transbordadas, a energia recua para o corpo, nele desencadeando certas perturbações que não são profundamente diferentes das que acabam de ser descritas como testemunhas da angústia ou da onda de agressividade. São somente mais intensas. Nada espantoso, nessa ótica, que a fadiga, mesmo se ela resulta de uma carga psíquica excessiva, tenha uma tradução somática.

Em razão dessa difusão da carga psíquica nos outros compartimentos do organismo, não é útil procurar traços que caracterizariam a fadiga psíquica ou nervosa, em relação à fadiga física. *A fadiga é uma testemunha não específica da sobrecarga* que pesa sobre um ou outro dos setores do organismo psíquico e somático. Esse princípio de difusão é válido nos dois sentidos: a

carga psíquica pode ter traduções viscerais ou musculares, mas o inverso é verdadeiro. Para compensar uma fadiga física, o aparelho psíquico também é impellido a contribuir, através da vontade, por exemplo, a tal ponto que finalmente não exista fadiga somática que não tenha, simultaneamente, uma tradução psíquica. Isto é um fato bem conhecido em clínica humana (Dejours, 1978).

A patologia clínica

Para voltarmos à carga psíquica, vimos que todo excesso conduzia à aparição da fadiga e do sofrimento. Se uma interrupção do trabalho não vem interromper a evolução do processo, se nenhuma modificação da organização do trabalho intervém, então a fadiga desencadeia a patologia.

Duas modalidades são aqui possíveis em função da estrutura mental: a descompensação psiconeurótica ou a descompensação somática. A sobrecarga psíquica produzirá um delírio, se se trata de uma estrutura psicótica; uma depressão se se trata de uma estrutura neurótica, ou uma doença somática se se trata de uma desorganização mental (Marty, no prelo).

CONCLUSÃO

A relação do homem com a organização do trabalho é a origem da carga psíquica do trabalho. Uma organização do trabalho autoritária, que não oferece uma saída apropriada à energia pulsional, conduz a um aumento da carga psíquica.

Para terminar sobre uma nota mais alegre, daremos um exemplo inverso em que o trabalho pode ser fonte de equilíbrio para a economia psicossomática. Trata-se de um doente acometido por diabetes insulino-dependente. Chefe do almoxarifado, ele coloca arduamente a mão na massa com seus subordinados, embora nada o obrigue. Em função de seu cargo de contra-mestre, ele se beneficia de certa liberdade na organização de seu trabalho e prefere juntar a atividade física àquela do comando. Como a maioria dos diabéticos insulino-dependentes, ele apresenta uma estrutura de neurose de comportamento (Dejours, 1976), do qual falamos no início dessa comunicação, isto é, ele usa sobretudo seu sistema sensoriomotor para descarregar sua energia pulsional, ao invés da via mental dos fantasmas, que nele não funciona bem.

Tudo caminhava bem nos planos mental e somático quando ele cede à insistente pressão de sua mulher, que dirige um salão de cabeleireiro, e de

seus amigos. Como numa cidadezinha de província, o trabalho manual não é muito valorizado, ele aceita um cargo mais respeitável numa companhia de seguros. Em seu escritório, o pobre homem não dá conta. Não por incompetência, mas porque a posição sedentária lhe é insuportável e ele tem uma necessidade urgente de se utilizar de seus membros, para descarregar sua tensão interna. Ele tenta compensar as coisas se inscrevendo em um clube de futebol. Mas suas necessidades não são aí satisfeitas. E ele deve pouco a pouco passar um número cada vez maior de horas, a cada dia e durante os finais de semana, para dar conta do trabalho. Finalmente, ele passa a dirigir o clube esportivo, mas assim fazendo ele teme cada vez mais seu escritório, onde os processos se acumulam inexoravelmente, apesar de sua presença efetiva e de seus esforços reais. Adivinha-se sua fadiga, mas se compreende que ele não possa renunciar ao esporte. Nesse processo, aos poucos, ele enfraquece brutalmente. Por ocasião de uma hipoglicemia, entra em um processo de "desorganização psicossomática" (Marty, 1976) aguda que resulta, ao final de algumas horas, em uma confusão mental. Ele se põe de quatro, começa a nutrir-se de plantas verdes e deve ser conduzido ao hospital psiquiátrico em um estado alarmante, tanto do ponto de vista mental quanto em relação ao diabetes.

Quando esse doente foi conduzido à minha consulta, ele estava impregnado de forte dose de neurolépticos, mas a ansiedade persistia e, nessas condições, a glicemia permanecia incontrolável. Uma vez elucidado o conflito entre a organização do trabalho em seu novo emprego e as necessidades de sua economia psicossomática, foi decidido que ele retomaria seu antigo posto de almoxarife, o que foi felizmente possível materialmente. Três dias mais tarde ele tinha retomado o trabalho, tinha cessado toda absorção de medicamentos e, após três anos só tenho boas notícias dele.

Eis um exemplo que mostra que não se pode limitar a análise da relação entre o aparelho psíquico e a organização do trabalho a um desses dois termos. Um trabalho intelectual pode se revelar mais patogênico que um trabalho manual, por exemplo. Isso é que nos leva a crer que não existe uma única organização do trabalho, que seria a boa solução para diminuir a carga psíquica de trabalho de todos os trabalhadores.

Por outro lado não se pode jamais imputar o aumento da carga psíquica à estrutura da personalidade do trabalhador, pois nosso doente, se for incapaz de se satisfazer através de um trabalho intelectual, mostra-se contudo particularmente apto a um trabalho físico. O estudo da carga psíquica de trabalho procede caso por caso. Não há uma solução geral para diminuir a carga psíquica do trabalho.

Para transformar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante precisa-se flexibilizar a organização do trabalho, de modo a deixar maior liber-

dade ao trabalhador para reorganizar seu modo operatório e para encontrar os gestos que são capazes de lhe fornecer prazer, isto é, uma expansão ou uma diminuição de sua carga psíquica de trabalho. Na falta de poder assim liberalizar a organização do trabalho, precisa-se resolver encarar uma reorientação profissional que leve em conta as aptidões do trabalhador, as necessidades de sua economia psicossomática, não de certas aptidões somente, mas de todas, se possível, pois o pleno emprego das aptidões psicomotoras, psicossensoriais e psíquicas parece ser uma condição de prazer do trabalho.

BIBLIOGRAFIA

- BOURGUIGNON, A. Rêve, catelepsie, epilepsie. *Evolution psychiatrique, vote morale et vote psychique*, n. 1, 1971. v. 36.
- CORIAT, B. *Sciences, techniques et capital*. Paris: Seuil, 1977.
- DEJOURS, C. Diabete et psychiatrie. *Encyclopédie Médico-Chirurgicale Psychiatrie*. 1976. 37655 A, 10.
- _____. *L'organisation du travail et ses effets pathogènes*. (Mimeo). Paris: Rapp. au Ministère du Travail, 1978.
- DUNBAR, F., WOLFE, T. P., ROCH, J. M. The psychic component of the disease process in cardiac, diabetic, and fracture patients. *Amer. J. Psychiatry*, n. 93, 1936.
- FREUD, S. Au-delà du principe de plaisir (1920). In: *Essais de Psychanalyse*. Paris: Payot.
- _____. *Métopsiologie* (1915). Paris: Gallimard, 1968.
- GUELAUD, F., BEAUCHESNE, M.-N., GAUTRAT, J. et al. *Pour une analyse des conditions de travail ouvrier dans l'entreprise*. Paris: Armand Colin, 1975.
- LINHART, R. *Léthime, les paysans, Taylor*. Paris: Seuil, 1976.
- MARTY, P. de *Mouvements individuels de vie et de mort: essai d'économie psychosomatique*. Paris: Payot, 1976. v. 1.
- _____. *Mouvements individuels de vie et de mort*. v. 2 (no prelo). 1963.
- MUZAN, M., DAVID, C. *L'investigation psychosomatique*. Paris: PUF, 1963.
- MONOD, H., LILLE, F. et al. L'évaluation de la charge du travail. *Arch. Ma. Prof.*, n. 37, 1976.

DESEJO OU MOTIVAÇÃO? A INTERROGAÇÃO PSICANALÍTICA SOBRE O TRABALHO

Christophe Dejours e Elisabeth Abdoucheli

Título original: *Désir ou motivation?
L'interrogation psychanalytique
sur le travail*

Tradução: Fernando C. Prestes Motta

Extraído de MOULIN, Michel (org.) *Quelles motivations au travail?* Paris: Entreprise Moderne d'Édition, 1982. p. 118-126

dade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório e para encontrar os gestos que são capazes de lhe fornecer prazer, isto é, uma expansão ou uma diminuição de sua carga psíquica de trabalho. Na falta de poder assim liberar a organização do trabalho, precisa-se resolver encarar uma reorientação profissional que leve em conta as aptidões do trabalhador, as necessidades de sua economia psicossomática, não de certas aptidões somente, mas de todas, se possível, pois o pleno emprego das aptidões psicomotoras, psicossensoriais e psíquicas parece ser uma condição de prazer do trabalho.

BIBLIOGRAFIA

- BOURGUIGNON, A. Rêve, catalepsie, epilepsie. *Evolution psychiatrique, voie motrice et voie psychique*, n. 1, 1971. v. 36.
- CORIAT, B. *Sciences, techniques et capital*. Paris: Seuil, 1977.
- DEJOURS, C. Diabete et psychiatrie. *Encyclopédie Médico-Chirurgicale Psychiatrie*. 1976. 37655 A, 10.
- _____. *L'organisation du travail et ses effets pathogènes*. (Mimeo). Paris: Rapp. au Ministère du Travail, 1978.
- DUNBAR, F., WOLFE, T. P., RIOCH, J. M. The psychic component of the disease process in cardiac, diabetic, and fracture patients. *Amer. J. Psychiatry*, n. 93, 1936.
- FREUD, S. Au-delà du principe de plaisir (1920). In: *Essais de Psychanalyse*. Paris: Payot.
- _____. *Métapsychologie* (1915). Paris: Gallimard, 1968.
- GUELAUD, F., BEAUCHESNE, M.-N., GAUTRAT, J. et al. *Pour une analyse des conditions de travail ouvrier dans l'entreprise*. Paris: Armand Colin, 1975.
- LINHART, R. *Lénine, les paysans, Taylor*. Paris: Seuil, 1976.
- MARTY, P. de *Mouvements individuels de vie et de mort: essai d'économie psychosomatique*. Paris: Payot, 1976. v. 1.
- _____. *Mouvements individuels de vie et de mort*. v. 2 (no prelo).
- _____. M'UZAN, M., DAVID, C. *L'investigation psychosomatique*. Paris: PUF, 1963.
- MONOD, H., LILLE, F. et al. L'évaluation de la charge du travail. *Arch. Ma. Prof.*, n. 37, 1976.

ITINERÁRIO TEÓRICO EM PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO

Christophe Dejours e Elizabeth Abdoucheli

Título original: *Itinéraire théorique en
psychopathologie du travail*

Tradução: Débora Miriam Raab Glina

Extraído de *Prevenir*, n. 20, 1990.

INTRODUÇÃO

Este artigo tem por objetivo apresentar uma das tentativas teóricas atualmente existentes no campo da saúde mental e trabalho. Tal tentativa vale-se especificamente da "psicopatologia" no sentido em que, desde Freud, se entende este termo na expressão "psicopatologia da vida cotidiana".

Podemos propor a seguinte definição da psicopatologia do trabalho: é a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho. "Dinâmico" significa que a investigação toma como centro de gravidade os *conflictos* que surgem do encontro entre um sujeito, portador de uma história singular, preexistente a este encontro e uma situação de trabalho cujas características são, em grande parte, fixadas independentemente da vontade do sujeito. Isto implica que em psicopatologia do trabalho partimos de uma subjetividade já constituída, que vai, em um tempo geneticamente ulterior, ser exposta à realidade do trabalho. Isto significa que o sujeito corre o risco de não ser mais o mesmo que antes do início do conflito e que a realidade do trabalho também corre o risco de ser transformada através do efeito de uma suplementação de subjetividade.

Podemos nós interrogar sobre o uso do termo *psicopatologia* para designar as interações ordinárias cujos resultados não são sempre patológicos. A psicologia é muito vaga e os estudos aos quais fazemos referência aqui não cobrem todos os campos da psicologia do trabalho. O termo *psicopatologia* foi conservado porque possui duas vantagens: 1) contém a raiz *pathos*, que remete ao sofrimento e não só à doença ou à loucura. Neste sentido, o termo *psicopatologia* designará o estudo dos "mecanismos e processos psíquicos mobilizados pelo sofrimento", sem pressupor seu caráter mórbido ou não mórbido; 2) o termo *psicopatologia* tem, em sua acepção ordinária, suas raízes de nobreza na obra de Freud (Freud, 1901), que não é evocado aqui, de forma fortuita, mas a título de referência explícita à teoria psicanalítica do funcionamento psíquico.

Ao longo do texto que se seguirá, como em toda a literatura publicada depois do final dos anos 70 e que será citada neste artigo, o termo *psicopatologia* não será, portanto, jamais compreendido no sentido restritivo do mórbido. Ousamos mesmo falar, além da psicopatologia da vida cotidiana e da psicopatologia do trabalho, de uma psicopatologia da normalidade.

No curso da evolução teórica em psicopatologia do trabalho, a referência à teoria psicanalítica do funcionamento psíquico pouco variou. Em contrapartida, o termo *trabalho* sofreu numerosas modificações de conteúdo, em função do aumento de dados empíricos e da confrontação com outras disci-

plinas do homem no trabalho (ergonomia, sociologia do trabalho, economia do trabalho, etnoantropologia do trabalho).

Em razão dos progressos da psicopatologia do trabalho, a teoria transformou-se e a leitura das publicações corre o risco de causar uma impressão de incerteza. É por isso que nos propomos a apresentar aqui não uma teoria constituída, mas uma visão retrospectiva do itinerário que foi percorrido nos últimos 15 anos, na teoria em psicopatologia do trabalho.

AS ORIGENS

No começo das pesquisas em Psicopatologia do Trabalho tratava-se de colocar em evidência uma clínica de afecções mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho. O contexto de então era caracterizado por um corpo de conhecimentos muito dominado pela patologia profissional somática resultante dos danos físico-químico-biológicos do posto de trabalho. Só os estudos de Le Guillant e de seus colaboradores puseram em evidência as síndromes que afetavam especificamente a saúde mental dos operadores de certas profissões: as faxineiras (Le Guillant, 1985), as telefonistas e os mecânicos de nógafos (Bègoin J., 1957), e em menor escala os mecânicos da estrada de ferro (Moscovitz J. J., 1971). O resto da literatura científica que abordava as questões de saúde mental no trabalho era consagrada à fadiga, ao *stress* e a certas afecções ditas psicossomáticas (como o infarto do miocárdio, nos executivos sobrecarregados, a úlcera duodenal em trabalhadores em turnos alternantes...). Existia, enfim, uma importante literatura referente às doenças mentais mais que aos trabalhadores, onde era fundamental a questão da readaptação social para o trabalho (ergoterapia e oficinas abrigadas de trabalho), a questão da desadaptação ao trabalho perigoso (principalmente no Exército), a questão da reinserção profissional dos doentes mentais (principalmente na construção civil e serviços públicos), a questão da inapetência a certos postos (postos de segurança para epiléticos e para os alcoolistas).

Esta última literatura não tratava diretamente da saúde mental dos trabalhadores em atividade no escritório, na oficina, no campo.

Nos anos 70, em parte como consequência dos eventos de Maio de 68 na França, emerge lentamente uma demanda social sobre as condições psicológicas do trabalho e suas consequências sobre a saúde, entre os trabalhadores menos qualificados, sobre os quais convergiram, depois de muitos anos, as preocupações sociais e políticas, cujo "mal-estar dos operários especializados" tornou-se o *leitmotiv* tanto na literatura patronal quanto na imprensa e meios de comunicação. É por este motivo que as primeiras investigações por

nós procedidas estavam orientadas aos O.S.,* a pesquisa de uma patologia mental resultante do trabalho repetitivo, sob pressão de tempo, às manobras na construção civil e aos servidores públicos franceses e imigrantes. Se submetiam em bom número a condições de exploração às vezes gritantes. Nesta época, nossas tematizações ainda eram sobre a relação trabalho-saúde mental, seguindo um modelo causalista emprestado da patologia somática de origem profissional, sem abandonar a esperança de encontrar evidências de doenças mentais específicas do trabalho.

Ocorre que as pesquisas às quais procedemos não trouxeram os resultados pretendidos: destacar a doença mental caracterizada. Ao invés disso, descobrimos nos operários especializados submetidos ao trabalho repetitivo, problemas psíquicos que conduziam menos à aparição de doenças mentais clássicas, do que uma fragilização que favorecia a eclosão de doenças do corpo (Dejours, 1980 (a)). E entre os trabalhadores da construção civil e dos serviços públicos descobrimos comportamentos que, embora fossem insólitos, não podiam ser considerados como patológicos (eles foram posteriormente ligados às estratégias defensivas destinadas precisamente a lutar contra o medo e suas consequências mórbidas) e lógicas que conduziam ao consumo excessivo de bebidas alcólicas, mas não a doenças mentais caracterizadas (Dejours e Burloot, 1985). Não podendo evidenciar *doenças mentais* específicas, atentamos aos *comportamentos* estranhos, insólitos ou paradoxais visando destacar uma semiologia (ou seja, um conjunto de signos característicos) com um valor descritivo generalizável ao conjunto de uma categoria profissional, e que ela seria patognômica de uma situação de trabalho subsequentemente homogênea (por exemplo, os operários especializados e a situação de trabalho repetitivo, sob pressão de tempo).

Por uma derivação, esboçou-se, pouco a pouco, outro modelo teórico que tentava dar conta dos dados empíricos, buscando sobretudo tematizar o *sofrimento* no trabalho e as *defesas* contra a doença. Um modelo no qual os trabalhadores permanecem, sejam quais forem as circunstâncias, sujeitos de seu trabalho, pensam sobre sua situação e organizam sua conduta, seu comportamento e seu discurso, com uma coerência fundada na compreensão que se supõe que eles tenham da condição que seu estado traz ao trabalho. Penetramos então em uma problemática que não utiliza mais o esquema causalista: renunciamos à idéia de que o comportamento dos trabalhadores fosse determinado pela própria vontade ou pela força das pressões da situação.

* O.S. significa operários semiquilificados. (N.T.)

A CONTRADIÇÃO SOCIAL/PRIVADO

Além da contradição relativa ao patológico e ao não patológico, era preciso enfrentar uma segunda contradição entre o domínio da psicopatologia tradicionalmente ligada à ordem individual (a doença mental só tem sentido para um indivíduo em particular, o sofrimento e o prazer pertencem ao domínio *privado*) e o trabalho, de natureza fundamentalmente *social*, recrutando indivíduos, é claro, geralmente situados num meio social abrindo-se sobre o funcionamento coletivo. Se as pressões do trabalho, reputadas como perigosas para a saúde mental, são as mesmas para todos os membros de um grupo de trabalhadores (por exemplo, as cadências e a repetitividade numa linha de montagem) será satisfatório poder identificar consequências similares, senão idênticas, sobre o estado mental de todos os membros do grupo trabalhador considerado. Mas, como já mencionamos, os resultados dessas investigações não foram conclusivos. Precisamos admitir, portanto, que no conflito social-privado o privado resiste vigorosamente e que, em geral, as pressões do trabalho são incapazes, por si mesmas, de fazer emergir uma psicopatologia de massa.

É que entre as pressões do trabalho e a doença mental interpõe-se um indivíduo, não somente capaz de compreender sua situação, mas capaz também de reagir e se defender. Ocorre que as reações de defesa são fortemente singularizadas em função do passado, da história e da estrutura de personalidade de cada sujeito. Também, em certa etapa do desenvolvimento teórico, fizemos referência à noção de *estrutura mental*, conjunto de caracteres supostamente invariáveis e estáveis em cada indivíduo, que determinará a forma que poderá tomar a doença mental, em caso de descompensação do equilíbrio entre as pressões do trabalho (excessivas) e as possibilidades defensivas (transbordadas) do indivíduo. A metáfora usada era a do cristal de rocha, que em caso de fracionamento (descompensação), sob o impacto de uma pressão física muito intensa, não se quebrará de forma qualquer, mas seguindo as linhas de força da estrutura cristalina.

A referência ao par pressão-estrutura significa uma ruptura com os modelos médicos-biológicos, tanto quanto com a teoria pavloviana e as concepções comportamentalistas. Ao mesmo tempo, ela explica as dificuldades de uma abordagem epidemiológica em matéria de saúde mental no trabalho, a partir do momento em que se tentam as generalidades das comparações entre categorias sócio-profissionais, para buscar as comparações entre grupos de categorias vizinhas, submetidas a pressões de trabalho diferentes: por exemplo, os O.S. das linhas de montagem mecânicas e os operários especializados da indústria têxtil.

OS OBSTÁCULOS METODOLÓGICOS

Já que os elos intermediários entre pressões do trabalho e doença mental são fortemente singularizados em função de procedimentos psíquicos próprios do sujeito, seria lógico, para tentar entender esses elos intermediários, escolher uma metodologia que privilegiasse as entrevistas individuais. Mas a grande experiência da qual dispomos neste domínio mostra que nas entrevistas individuais os efeitos da transferência e os princípios de interpretação psicodinâmica conduzem, inevitavelmente, a fazer ressaltar aquilo que, na ordem singular, está ligado, em parte, ao passado do sujeito e a sua história familiar (entendida essencialmente como a história das relações afetivas criança-pais). Esta metodologia leva a não conceder valor significativo à situação material, social e profissional do sujeito, exceto na medida em que ela reativa os impasses afetivos que marcam sua biografia. A realidade concreta das situações não interessa quase nada ao psicanalista, que, de seu lado, rompeu desde muito e em profundidade com o modelo causalista. E quando um trabalhador expõe ao investigador as relações conflituosas que ele tem com seu chefe, o psicanalista não pode compreender na realidade evocada mais que um eco de um impasse afetivo do qual o sujeito não consegue libertar-se. Nada incita o analista a buscar o que nesse conflito não será redutível a um conflito psico-afetivo opondo dois sujeitos que se defrontam: ou seja, o que no comportamento do chefe, por exemplo, não será somente do domínio de sua personalidade ou de suas reações singulares, mas levantará um método de dominação que se inscreve numa lógica organizacional (Dejours e Doppler, 1985).

É por esta razão que, para ter acesso à dimensão específica das pressões do trabalho, começamos a fazer *entrevistas coletivas*, reunindo num local de trabalho comum vários trabalhadores que participavam voluntariamente da investigação.

Ocorre que esta metodologia mostrou que os trabalhadores em grupo eram capazes de reconstruir a lógica das *pressões de trabalho* que os fazem sofrer e também podiam fazer aparecer as *estratégias defensivas* coletivamente construídas para lutar contra os efeitos desestabilizadores e patogênicos do trabalho. As características dos sofrimentos individualmente experimentados, pelo contrário, suavizavam-se ao mesmo tempo. Assim, evidenciou-se uma ligação, que se tornou depois central em psicopatologia do trabalho, entre as *pressões* do trabalho e as *defesas* (principalmente coletivas) contra os efeitos psicológicos dessas pressões, ao invés da ligação entre *pressão* e *doença* (no plano individual). O modelo causalista é substituído, pouco a pouco, por um modelo *dinâmico* específico, no qual se dá um lugar privilegiado às estratégias coletivas e a seus ajustamentos.

Esta metodologia é relativamente eficaz com respeito à descrição das pressões do trabalho. Até então, pensávamos que as pressões patogênicas fossem evidentes. Elas seriam identificadas na análise objetiva das condições e organização do trabalho, ou até mesmo na concepção e nos métodos postos em ação pela direção. Em outros termos, pensávamos que bastaria conhecer a organização do trabalho formal, oficial ou prescrita para deduzir as pressões patogênicas para os trabalhadores. Acontece que essas investigações mostraram, que as pressões mais penosas descritas pelos trabalhadores resultavam em uma descrição da organização do trabalho que nem sempre correspondia àquela feita pela direção. A defasagem poderia ser importante, como mostraram as pesquisas nas indústrias de processo, principalmente as de cimento e químicas (Dejours, 1980:99-123). Mas nesta época nós ainda não havíamos dado o passo de modo decisivo. Pensávamos que os operadores descreviam bem a realidade, que esta realidade era conhecida pela direção da empresa também, mas que ela a dissimulava intencionalmente, para não revelar as pressões mais escandalosas do trabalho. Mais tarde, fomos conduzidos a rever a problemática e a radicalizar o ponto de vista, segundo o qual as pressões reais do trabalho escapavam, em grande parte, do conhecimento da direção da empresa e do serviço de métodos. Assim, a metodologia das pesquisas em psicopatologia do trabalho tornou-se, progressivamente, um analisador eficaz das pressões reais do trabalho.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E FUNCIONAMENTO PSÍQUICO

Dessas pesquisas e dessas primeiras experiências metodológicas foi possível extrair aquilo que era potencialmente desestabilizador para a saúde mental dos trabalhadores: todas as pressões apareceram como decorrentes da *organização do trabalho*. A organização do trabalho foi então conceituada pelo contraste com as condições do trabalho, sobre as quais a maioria dos pesquisadores médicos e ergonômicos focalizavam seus estudos. Por condições de trabalho deve-se entender as pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas do posto de trabalho. As pressões ligadas às condições de trabalho têm por alvo principal o corpo dos trabalhadores, onde elas podem ocasionar desgaste, envelhecimento e doenças somáticas.

Por oposição, entendemos por organização do trabalho, por um lado, a *divisão do trabalho*: divisão de tarefas entre os operadores, repartição, cadência e, enfim, o modo operatório prescrito; e por outro lado a *divisão de homens*: repartição das responsabilidades, hierarquia, comando, controle etc. O segundo termo aparece então como o complemento necessário do primeiro,

pois não é suficiente para o engenheiro de métodos fixar uma organização técnica do trabalho e dos modos operatórios; ele deve também verificar que a execução esteja bem de acordo com a concepção. Ocorre que esse segundo termo não aparece como crucial, mas secundariamente. Num primeiro momento, considerávamos, como já assinalamos, que as pressões patogênicas eram objetivamente avaliáveis, a partir da observação do processo técnico. Foi a descoberta das consequências psicopatológicas, fortemente diferenciadas em função dessa "divisão dos homens" nos processos técnicos vizinhos (Dejours e Doppler, 1985), que nos conduziu a conceder um lugar de importância crescente ao segundo termo da organização do trabalho, na análise dos processos psicopatológicos. Posteriormente, o lugar da divisão humana não parou de ganhar importância na teoria, a ponto de hoje, ao nos referirmos à organização do trabalho, atentarmos primeiramente à *construção social*, aproximando-nos assim do ponto de vista do sociólogo do trabalho (Rolle, 1971).

Se, por um lado, as condições de trabalho têm por alvo principalmente o *corpo*, a organização do trabalho, por outro lado, atua a nível do *funcionamento psíquico*. A divisão das *tarefas* e o modo operatório incitam o sentido e o interesse do trabalho para o sujeito, enquanto a divisão de *homens* solicita sobretudo as relações entre pessoas e mobiliza os investimentos afetivos, o amor e o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança etc.

Em relação à expressão *funcionamento psíquico*, do ponto de vista teórico, partimos de um modelo de homem que faz, de cada indivíduo, um sujeito sem outro igual, portador de desejos e projetos enraizados na *sua história singular* que, de acordo com aquilo que caracteriza a organização de sua personalidade, reage à realidade de maneira estritamente original.

A referência à teoria psicanalítica do funcionamento psíquico tem, portanto, um duplo interesse: 1) permite proceder à investigação dos processos psíquicos mesmo quando o sujeito não sofre de doença mental descompensada (diferentemente da psiquiatria clássica); 2) ela respeita no sujeito a irredutibilidade de sua história singular e sua competência psicológica para reagir de modo original às pressões patogênicas das quais ele é alvo.

RETORNO EPISTEMOLÓGICO: A NORMALIDADE ENIGMÁTICA

Relegando progressivamente à periferia da psicopatologia do trabalho a questão das doenças mentais descompensadas, a problemática é então submetida a uma reviravolta epistemológica: não se trata mais de pesquisar, observar ou descrever as doenças mentais do trabalho, mas de considerar que,

em geral, os trabalhadores não se tornam doentes mentais do trabalho. Será necessário, neste caso, considerar a "normalidade" como um enigma: como fazem estes trabalhadores para resistir às pressões psíquicas do trabalho e para conjurar a descompensação ou a loucura?

É assim que fomos levados a redefinir o objeto de pesquisa em psicopatologia do trabalho: a psicopatologia do trabalho tem como objeto de estudo o *sofrimento* no trabalho. Sofrimento compatível com a normalidade e com a salvaguarda do equilíbrio psíquico, mas que implica toda uma série de procedimentos de regulação. O sofrimento será concebido como a *vivência subjetiva* intermediária entre doença mental descompensada e o conforto (ou bem-estar) psíquico. Se a doença mental é fácil de definir, o bem-estar ou boa saúde mental é mais difícil de compreender. Trata-se sobretudo de uma noção limítrofe que constitui uma espécie de horizonte, de ponto de fuga, de *ideal*, jamais verdadeiramente atingido, mas colocado teoricamente por uma necessidade lógica. Esta dificuldade, analisada sistematicamente, conduzirá, com o tempo, à proposta de um novo enfoque da *santidade* (Dejours, 1985).

Por enquanto, insistiremos sobretudo na dimensão *dinâmica* do sofrimento. O sofrimento implicará sobretudo um *estado de luta* do sujeito contra as forças (ligadas à organização do trabalho) que o empurram em direção à doença mental. Nesta fase de nosso trabalho, o sofrimento teve sempre uma conotação negativa, a saber, o sofrimento foi essencialmente concebido como atravessado por forças que favorecem sua evolução natural para a doença. Num passado mais recente tentamos levar em consideração a bivalência do sofrimento, e talvez tenhamos que defini-lo novamente. A definição precedente abarcava aquilo que mais tarde foi designado como "*sofrimento patológico*": a saber, o sofrimento que emerge quando todas as possibilidades de adaptação ou de ajustamento à organização do trabalho pelo sujeito, para colocá-la em concordância com seu desejo, foram utilizadas, e a relação subjetiva com a organização do trabalho está bloqueada. Retornaremos a este ponto mais tarde.

O CONCEITO DE ESTRATÉGIA DEFENSIVA

O conflito entre organização do trabalho e funcionamento psíquico pôde ser reconhecido como fonte de sofrimento, ao mesmo tempo como chave de sua possibilidade de análise. Mas o sofrimento suscita *estratégias defensivas*. A descoberta empírica mais surpreendente foi a das estratégias defensivas construídas, organizadas e gerenciadas *coletivamente*. A descrição dessas estratégias defensivas já foi publicada e não será reprisada aqui (Dejours, 1980:23-45).

Muitas questões teóricas são colocadas:

— Qual é o alvo das estratégias defensivas? Hoje podemos responder que essas defesas levam à modificação, transformação e, em geral, à eufemização da *percepção* que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer. Tudo se passa como se, por falta de poder vencer a rigidez de certas pressões organizacionais irreduzíveis, os trabalhadores conseguissem, graças a suas defesas, minimizar a percepção que eles têm dessas pressões, fontes de sofrimento.

— Como funcionam as estratégias defensivas? Em geral, por um *retorno* da relação subjetiva com as pressões patogênicas. De vítimas passivas, os trabalhadores colocam-se na posição de agentes ativos de um desafio, de uma atitude provocadora ou de uma minimização diante da dita pressão patogênica. A operação é estritamente mental, já que ela geralmente não modifica a realidade da pressão patogênica.

— Qual é seu grau de generalidade? Parece que, na medida em que se desenvolviam as pesquisas, as estratégias coletivas de defesa estavam *bem difundidas*, mas não podemos afirmar que elas estejam presentes em todas as situações de trabalho.

— Como compreender o paradoxo entre sofrimento individual e estratégia coletiva de defesa? De fato, em psicopatologia do trabalho ficamos presos à separação de gêneros e de objeto. O sofrimento, o prazer, o sujeito, a identidade, são conceitos cujo uso rigoroso não tem validade fora da ordem singular. Não conhecemos sofrimento nem prazer de um grupo, de um coletivo, de uma organização ou de uma sociedade. Prazer e sofrimento são *vincências subjetivas*, que implicam um ser de carne e um corpo onde ele se exprime e se experimenta, da mesma forma que a angústia, o desejo, o amor etc. Esses termos remetem ao sujeito singular, portador de uma história e, portanto, são vividos por qualquer um, de forma que não pode ser, em nenhum caso, a mesma de um sujeito para outro.

Parece, portanto, que vários sujeitos experimentando cada um por si um sofrimento único seriam contudo capazes de unir seus esforços para construir uma estratégia defensiva comum.

Em resumo não há nada de espantoso, já que, como se verá, as estratégias defensivas funcionam como *regras*. Como toda regra, elas supõem um consenso ou um acordo partilhado. Um tal acordo normativo, quando ele existe, não implica uma coisificação de um sujeito submetido à regra. A regra é de fato possuída pelos indivíduos coletivamente, ela cessa de funcionar a partir do momento em que os sujeitos não desejam mais fazê-la funcionar a comum acordo (por exemplo, quando um dos membros do coletivo trapaieia). A diferença fundamental entre um mecanismo de defesa individual e

uma estratégia coletiva de defesa é que o mecanismo de defesa está interiorizado (no sentido psicanalítico do termo), ou seja, ele persiste mesmo sem a presença física de outros, enquanto a estratégia coletiva de defesa não se sustenta a não ser por um consenso, dependendo assim, de condições externas. E se falamos de estratégia e não de mecanismo, é também para sublinhar que as contribuições individuais a estas estratégias são coordenadas e unificadas pelas regras, as regras defensivas.

— Qual é seu estatuto com relação às defesas individuais? As estratégias coletivas de defesa atuam, como já foi dito, sobre a *percepção da realidade* e operam por retorno e eufemização. Que relação existe com a negação de percepção e transformação em seu contrário, que conhecemos em psicanálise? Convém sublinhar que a negação de percepção, neste caso, é operada coletivamente e a nova realidade é construída a partir de um coletivo ou mesmo por uma comunidade inteira. Que o resultado da estratégia defensiva coletiva é uma percepção irrealista da realidade, é um fato facilmente constatável. Mas não se trata de um delírio. Por quê? Precisamente porque a nova realidade reconstruída é validada coletivamente, o que não é o caso quando o indivíduo está sozinho para opor uma negação de realidade e construir uma nova realidade. Neste último caso, na ausência de um consenso coletivo sobre a nova realidade, que ele construiu, o sujeito sozinho entra em um mundo delirante.

— Qual é o impacto da estratégia coletiva de defesa sobre as defesas individuais de cada indivíduo? Não estamos atualmente em condições de responder a esta questão exaustivamente. É essencial observar, a clínica o atesta, que ao participar de uma estratégia de defesa coletiva, o sujeito deve realizar uma harmonização de seus outros recursos defensivos individuais, para garantir a coerência de sua economia psíquica singular. Isto leva a sérias dificuldades ou tensões internas que podem aumentar a ponto de ocasionar perturbações importantes em seu funcionamento. (Dejours, 1980:23-45; Ben-said, 1990.)

Há casos em que estas estratégias defensivas coletivas, logo de saída, consagram-se à luta contra o sofrimento engendrado pela organização do trabalho, conferindo ao sujeito uma estabilidade que ele será incapaz de garantir com a ajuda de apenas suas defesas próprias. É assim que certos psicóticos conseguem garantir de uma forma satisfatória seu equilíbrio psíquico, quando confrontados com as dificuldades de um trabalho penoso ou perigoso, graças a sua integração em um coletivo de trabalho, descompensando tão logo são privados de sua relação com os desafios do trabalho.

Esse problema do impacto da participação em uma estratégia coletiva de defesa na economia psíquica e somática do sujeito tomado isoladamente conduz a reavaliar o estatuto da *realidade* (e mais especificamente da reali-

dade das relações sociais de trabalho) no funcionamento psíquico individual. Esse ponto delicado, que concerne ao impacto da psicopatologia do trabalho sobre a teoria em psicopatologia geral, está atualmente em processo de avaliação.

— As estratégias coletivas de defesa que têm, como vimos, um impacto no funcionamento psíquico singular, terão um efeito na constituição e funcionamento do coletivo? A esta questão, a psicopatologia do trabalho responde afirmativamente, mostrando como as estratégias de defesa coletiva têm um papel essencial na própria *estruturação* dos coletivos de trabalho, na sua coesão e sua estabilização (Dodier, 1988).

— Resta finalmente um ponto a abordar: é o da relação entre estratégia coletiva de defesa e alienação. Com efeito, ao transformar a percepção da realidade, as estratégias coletivas de defesa não estariam arriscando-se a enganar os trabalhadores, a mascarar o sofrimento e a perturbar a ação ou lutar contra as pressões patogênicas da organização do trabalho? Esse risco existe. Se as estratégias defensivas são necessárias para a continuação do trabalho e adaptação às pressões para evitar a loucura, em contrapartida elas contribuem para estabilizar a relação subjetiva com a organização do trabalho, no estado em que ela se encontra e a alimentar uma resistência à mudança. Tanto mais, por ser a construção dessas estratégias delicada, psicologicamente custosa, restritiva. Quando os trabalhadores conseguem estruturar estas defesas, eles hesitam, como podemos compreender, em questioná-las. Deve-se considerar, na investigação, que o *sofrimento* que se pretende analisar não será obtido senão através de estratégias defensivas, que, por sua vez, transformarão, profundamente, a expressão deste sofrimento.

O risco relativo da *alienação*, porém, continua grande. Há casos em que a estratégia defensiva torna-se ela mesma tão preciosa para os trabalhadores que ao se esforçarem para enfrentar as pressões psicológicas do trabalho acabam por transformar esta estratégia em um objetivo em si mesma. Sobre ela convergem todos os esforços com vistas a manter e vencer tudo o que possa desestabilizá-la. As ameaças contra a estratégia defensiva são vivamente combatidas e a estratégia corre o risco de ser promovida a objetivo. A situação subjetiva enuncia-se como se o sofrimento fosse essencialmente o resultado de um enfraquecimento da estratégia defensiva e não consequência do trabalho. O sofrimento não pode mais ser reconhecido como decorrente do trabalho. Inversamente, a estratégia de defesa que não era vista como nada além de uma defesa contra o sofrimento passa a ser vista como promessa de felicidade, e a defesa da defesa, é erigida em ideologia. Por isso passaremos a falar em *ideologia defensiva* e não mais em estratégia coletiva de defesa, na medida em que a defesa se torna programa de ação coletiva. Longe de carregar em si os germes de uma organização do trabalho, menos

nociva, a ideologia defensiva desemboca em *conflitos de poder*, que não resultam em nenhuma solução para a questão dos efeitos patogênicos das pressões organizacionais.

Se prosseguíssemos na análise das ideologias defensivas, poderíamos esboçar como elas têm um lugar na construção de um *imaginário social*, imaginário no qual a estrutura (imagem) opõe-se, precisamente, por um lado, a *elaboração* e periboração do sofrimento; por outro, à avaliação da realidade e à ação de transformação da organização do trabalho.

Em termos mais teóricos, diremos que enquanto se opera uma passagem da estratégia coletiva de defesa à ideologia defensiva, passamos da ordem da realidade (à qual opõe uma negação de percepção) à ordem do imaginário, "curto-circuitando" a ordem simbólica, cuja articulação é necessária para a periboração dos objetivos de organização da ação no espaço público. Estes, então, no domínio da alienação.

Se lembrarmos que cada coletivo de trabalho constrói suas próprias estratégias coletivas de defesa, poderemos estudar como elas resultam, às vezes, em *impulsos* que contribuem precisamente para radicalizá-las em ideologias defensivas (cf. o caso que nós estudamos em que se defrontam as estratégias defensivas dos operadores da base e a estratégia defensiva dos executivos (Wejours, 1990)). Os coletivos em oposição não podem mais entender essa situação, a oposição se radicaliza, podendo conduzir a situações extremamente graves, tanto no plano psicológico quanto no plano social e técnico, com riscos de crises extremamente sérias ameaçando toda a organização e a própria segurança das instalações. Notamos que, partindo da estratégia coletiva de defesa, chegamos à construção de uma ideologia defensiva, produzindo um movimento homogêneo em dois níveis diferentes: o primeiro já foi assinalado. Trata-se do deslocamento que vai em direção ao domínio da ordem imaginária, ou seja, em direção à substituição da ordem da imagem pela ordem do pensamento. O segundo nível retoma o primeiro no plano da Psicologia Social propriamente dita: a saber, que passamos insensivelmente da ordem *coletiva*, onde as regras permitem coordenar as personalidades que são dotadas de identidade singular e reconhecida, à ordem do grupo homogeneizado, ou seja, apagando as diferenças singulares e as originalidades. Entramos então na ordem da *Psicologia das multitudes* e das massas organizadas por palavras de ordem e por um imaginário perseguidor das diferenças susceptíveis de surgir entre os indivíduos do grupo e cultivando a homogeneidade e o conformismo. A *violência* se delinea inevitavelmente no horizonte, em lugar da ação. Na violência do grupo, este encadeamento estará sempre em atividade, encadeamento sem o qual o sofrimento é capaz de iniciar outros processos que não são desencadeados através da violência, mas através dos projetos de transformação da organização do trabalho.

A EXPLORAÇÃO DO SOFRIMENTO (I)

Os estudos de campo mostraram como o sofrimento e mais precisamente os procedimentos defensivos são de fato *utilizados* (Cottereau, 1988) ou explorados pela organização do trabalho. As defesas coletivas, com efeito, constituem uma modalidade de *adaptação* às pressões de uma organização do trabalho que fere homens e mulheres. Poderíamos mostrar como as estratégias coletivas de defesa funcionam também como *sistema de seleção* psicológica dos trabalhadores, guardando no seio do coletivo os operadores que trazem sua contribuição à defesa, eliminando sem dó aqueles que se mostram reticentes, chegando até a persegui-los às vezes e até mesmo considerá-los como bodes expiatórios do sofrimento. Enfim, vimos como as estratégias defensivas contribuem para assegurar a coesão e a construção do coletivo de trabalho, ou seja, também a cooperação com vistas a atender os objetivos fixados pela organização do trabalho. Voltaremos a isso.

Mas os procedimentos defensivos, mesmo os individuais, podem ser utilizados em proveito da *produtividade*. Foi assim que pudemos elucidar, a partir dos procedimentos defensivos, os encadeamentos que conduzem os operadores à *auto-aceleração* (Dejours, 1980:100-108). Este processo ocorre também nos grupos semi-autônomos, onde as estratégias contra o sofrimento ligado ao aborrecimento no trabalho conduzem às acelerações frenéticas das cadências de trabalho, em que os operadores terminam por se impor, gerando um retorno sinistro contra sua própria quietude, em proveito, uma vez mais, da organização do trabalho e da produtividade.

Os estudos que focalizam o trabalho repetitivo mostraram também como a auto-aceleração individual, vantajosa ao rendimento, torna-se uma obrigação indissociável do estabelecimento da *repressão pulsional* (ou repressão do funcionamento psíquico e da atividade fantasmática, pouco compatíveis com a perseguição de uma tarefa estereotipada, desprovida de qualquer significação para o sujeito que trabalha, tendo em vista sua história singular e suas expectativas afetivas no campo das relações sociais de trabalho) necessária para poder resistir a longo prazo às pressões psíquicas exercidas pela organização do trabalho (Dejours, 1980:124-138).

EXPLORAÇÃO DO SOFRIMENTO (II)

Examinamos, até aqui, sobretudo os modos de adaptação defensiva ao sofrimento, ocasionadas pelo encontro do sujeito com a organização do trabalho. Mas as pesquisas mais recentes permitiram também observar os procedimentos específicos que vão além da adaptação às pressões rígidas. Colocá-los

em prática faz evoluir sensivelmente a própria organização do trabalho. Na indústria química pudemos mostrar como os operadores da condução do processo, sob o império do medo, são capazes de inventar os "*macetes*" do processo, que lhes dão acesso a um melhor domínio dos incidentes que ocorrem no processo, do que aquele possibilitado apenas pelos procedimentos e regulamentações ditadas pelos executivos e pelo serviço de métodos.

Na construção civil pudemos também mostrar como os trabalhadores inventam procedimentos de trabalho que visam precisamente combater os perigos do trabalho. São as "habilidades da prudência" (*savoir-faire de prudence*) (Cru, 1983).

Junto aos cortadores de pedras pudemos estudar como suas habilidades são produzidas pelos trabalhadores e como sua estabilização passa por *práticas linguísticas específicas* (Cru, 1985).

Enfim, pudemos mostrar como os trabalhadores constroem verdadeiras "*regras de trabalho*" ou de "*ofício*" que não estão de acordo com a organização do trabalho oficial. Não se trata mais apenas de macetes, de truques e de habilidades pontuais ou isoladas, mas de uma articulação coerente entre elas, cuja soma conduz à elaboração de verdadeiros princípios reguladores para a ação e para a gestão das dificuldades ordinárias e extraordinárias observadas no curso do trabalho. Essas regras são produzidas pelo coletivo de trabalho e dão lugar a conflitos, litígios e arbitragens que atrapalham a evolução das relações sociais de trabalho e têm um impacto até na própria organização técnica do trabalho (Cru, 1988).

Os processos psíquicos mobilizados pelos sujeitos na invenção, imaginação, inovação, criatividade, ajustamentos, bicolagem etc. podem ser ligados a uma *forma específica de inteligência*, raramente levada em conta nas análises científicas. Trata-se, com efeito, de uma inteligência heteronômica, por oposição à tentativa canônica de construção dos conhecimentos científicos. Trata-se especificamente de uma inteligência que tem raiz no corpo, nas percepções e na intuição sensível: *inteligência do corpo* sobretudo, ela é também uma inteligência em constante ruptura com as normas, regras, é uma inteligência fundamentalmente transgressiva. Ela está no próprio coração do que chamamos ofício, é a "*inteligência astuciosa*", da qual Detienne e Vernant propõem uma análise, tomando como fonte a vida quotidiana na Grécia Antiga (Detienne e Vernant, 1974).

Se a psicopatologia do trabalho leva em conta a inteligência astuciosa, é também para dar-lhe formas mais contemporâneas: a inteligência astuciosa funciona sempre em relação a uma regulamentação feita anteriormente (pela organização oficial do trabalho) que ela subverte pelas necessidades do trabalho e para atender aos objetivos com procedimentos mais eficazes, ao invés da utilização estrita dos modos operatórios prescritos. A psicopatologia

do trabalho insiste sobre as fontes fundamentais dessa inteligência astuciosa em atividade, que situamos precisamente no próprio *sofrimento*, do qual ela é um dos resultados, com a diferença de que ela leva não apenas à atenuação do sofrimento, mas a atingir, como contrapartida de seu exercício, bem-sucedido, o *prazer*.

REQUISITOS INDIVIDUAIS DA INTELIGÊNCIA ASTUCIOSA: A RESSONÂNCIA SIMBÓLICA

O exercício da inteligência astuciosa exige condições muito particulares de concordância entre o teatro real do trabalho e o teatro interno dos *fantasmas* e da história singular. Para que a curiosidade fundamental do sujeito seja solicitada e ativada pelo encontro com a situação de trabalho, é necessário que a tarefa tenha um sentido para o sujeito, tendo em vista sua história singular. Esta curiosidade, que não requer nada além do investimento na ação, é teorizada em psicopatologia sob o nome de epistemofilia, herdeira da curiosidade da criança a respeito de suas origens e do que esteve em jogo para permitir sua vinda ao mundo. Esta curiosidade pode ser transposta em curiosidade pela técnica ou pelo conhecimento (epistemofilia), com a condição de que os desafios levantados pelos objetivos do trabalho que lhe atribui a organização do trabalho façam eco, simbolicamente, à esta curiosidade pelas origens. Essas condições psicoafetivas foram tematizadas com o nome de "ressonância simbólica" entre o teatro da situação de trabalho atual e o teatro interno herdado do passado (Dejours, 1987:115-124). Essas condições são aquelas das mudanças de objetivos da pulsão no processo de sublimação, tal como ele é conhecido em psicanálise.

REQUISITOS SOCIAIS DA INTELIGÊNCIA ASTUCIOSA: AS RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO, O COLETIVO E A COMUNIDADE DE PERTENÇA

Além das condições psicológicas singulares necessárias para pôr em andamento a inteligência astuciosa, é preciso também reunir as condições sociais: tempo, elaborada no espaço psíquico privado, para tornar-se eficaz socialmente, deve passar por uma *validação social*. Caso contrário, ela permanece confidencial e é eventualmente o objeto de condenação por falta profissional.

A validação da invenção passa pelo *reconhecimento*, que funciona em dois registros: 1) reconhecimento pela hierarquia, 2) reconhecimento pelos pares. Esses dois modos de reconhecimento não são equivalentes. O primeiro é um reconhecimento da *utilidade*, o segundo é um reconhecimento de habilidade, de inteligência, de talento pessoal, de *originalidade*, até mesmo de *beleza*. Só os pares têm condições de avaliar plenamente a qualidade da inovação técnica. Mesmo se é um *feito* fundamentalmente reconhecido pelos pares (coletivo ou comunidade de pertença), é também no registro do *ser* que o sujeito o capitaliza. O reconhecimento traz também um benefício no registro da *identidade*, isto é, naquilo que torna este trabalhador um sujeito único, sem nenhum igual.

Em outros termos, a passagem necessária pela validação social leva a fazer da sublimação um processo social e historicamente situado, com diferenças notáveis, não só em função das relações sociais de produção, mas também em função das relações sociais de reprodução (Hirata e Kergoat, 1988). É através do reconhecimento que se desenvolve o processo de mudança do objeto da pulsão, dentro da teoria de sublimação.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO REAL E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PRESCRITA: O COLETIVO DE REGRA

A inteligência astuciosa, para a psicopatologia do trabalho, possui ligações estreitas com as condições psicológicas e sociais da sublimação. Resta a considerar que se as sobras da inteligência astuciosa são capitalizadas pelo coletivo, quem lucra primeiramente é a própria organização do trabalho, a qualidade, a segurança e a produtividade.

Em psicopatologia do trabalho reencontra-se, então, a importância da defasagem percebida pelos ergonomistas entre *organização prescrita e a organização real do trabalho* (Daniellou, Laville, Teiger, 1983). É esta defasagem que constitui o desafio em que se insere a inteligência astuciosa.

Para que este espaço seja passível de utilização, é necessário que a realidade dessa defasagem não seja negada pela hierarquia. É necessário também que os administradores reconheçam o direito dos operadores de investir nesse espaço (ruptura com o princípio taylorista da divisão entre concepção e execução). É necessário, enfim, que o sucesso da inteligência astuciosa seja reconhecido, o que implica certa visibilidade, certa transparência. Nessas condições, a organização do trabalho pode tomar-se o espaço de um debate permanente entre a direção e a base e de uma evolução gradual, advindos em boa parte dos próprios "executantes". Esse jogo é indissociável da Constituição e da proteção de um *espaço público interno* (Dejours, 1992).

Quando o reconhecimento opera de forma conveniente, as contribuições da inteligência astuciosa podem ser eventualmente estabilizadas e retomadas pelo próprio coletivo dos trabalhadores. É assim que se formam e se transmitem as "regras de ofício". E é novamente graças a essas regras de ofício (de outra feita chamadas também de regras da arte) que são profícuos os *juízos de validação e reconhecimento* de um par pelo coletivo ou pela comunidade de pertença.

Essas regras repousam sobre o consenso concernente às maneiras de trabalhar em conjunto e, ao mesmo tempo, as estabilizam, fornecendo as bases fundamentais e *necessárias* à elaboração das relações de *confiança* entre os trabalhadores. A estrutura da regra não pode ser analisada extensamente aqui, apesar de sua importância capital no plano teórico. Referiremo-nos aos trabalhos de Patrick Pharo (Pharo, 1990) para a discussão sobre a construção de acordos normativos e de regras. Pode-se compreender então, sem dificuldade, que as regras de trabalho são regras técnicas e também podem ser fundamentalmente regras éticas. De fato, a organização real do trabalho e seus ajustes decorrem de conflitos técnicos, sociais e psicoafetivos. Elas passam também por conflitos cujos termos e resultados são observados pela Sociologia da Ética. Voltando ao essencial, diremos que uma regra é sempre ao mesmo tempo:

- uma regra técnica, fixando as maneiras de fazer;
- uma regra social, enquadrando as condutas de interações;
- uma regra linguística, passando por modos estritos (Boutet, 1989) de enunciação, estabilizadas em práticas da linguagem;
- uma regra ética, em face da justiça e da equidade, servindo de referência às arbitragens e aos julgamentos das relações ordinárias de trabalho.

Essas regras têm também um poder organizador sobre a coesão e a construção do coletivo: *coletivo de regra*, que se oporá ao coletivo essencialmente estruturado pelas estratégias defensivas: *coletivo de defesa*. Ainda que, certamente, na realidade ordinária as duas dimensões coexistam, em geral uma pode sobrepujar-se à outra.

SOFRIMENTO CRIATIVO E SOFRIMENTO PATOGENICO

Compreende-se então que as considerações sobre as regras defensivas e as regras de ofício levam-nos a reconsiderar a definição dada inicialmente à noção de *sofrimento*, em psicopatologia do trabalho. Não se trata mais de uma noção puramente descritiva, mas de um conceito possuidor de uma fon-

te empírica e dinâmica e uma consistência teórica e metapsicológica. Conhecemos as condições sociais e psicológicas, em função das quais o sofrimento inaugura uma lógica essencialmente defensiva ou essencialmente criativa.

Podemos distinguir dois tipos de sofrimento: o *sofrimento criador* e o *sofrimento patogênico*. O último aparece quando todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas. Isto é, quando não há nada além de pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou o sentimento de impotência. Quando foram explorados todos os recursos defensivos, o sofrimento residual, não compensado, continua seu trabalho de solapar e começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, empurrando-o lentamente ou brutalmente para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença. Fala-se então de sofrimento patogênico.

O fato é que a teoria em psicopatologia do trabalho não pretende dar definições objetivas, que em matéria de organização do trabalho e de pressões psíquicas colocariam os sujeitos definitivamente ao abrigo de todo o sofrimento. O sofrimento é inevitável e ubíquo. Ele tem raízes na história singular de todo sujeito, sem exceção. Ele repercute no teatro do trabalho, ao entrar numa relação cuja complexidade já vimos, com a organização do trabalho.

O desafio real na prática, para a psicopatologia do trabalho, é definir as ações suscetíveis de modificar o destino do sofrimento e favorecer sua *transformação* (e não sua eliminação). Quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, ele traz uma contribuição que beneficia a identidade. Ele aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática. O trabalho funciona então como um mediador para a saúde. Quando, ao contrário, a situação de trabalho, as relações sociais de trabalho e as escolhas gerenciais empregam o sofrimento no sentido de sofrimento patogênico, o trabalho funciona como mediador da desestabilização e da fragilização da saúde.

Devemos reconhecer que as desigualdades dos sujeitos frente às pressões da organização do trabalho são, sem dúvida, uma das características mais ruidosas de nossas sociedades que, a este respeito, mostram-se bem pouco sequeiosas de equidade.

INTERSUBJETIVIDADE E RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO: O MODELO DE HOMEM EM PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO

Ao longo de toda a abordagem da psicopatologia do trabalho sobre a relação homem-trabalho, levaremos em conta, sem dúvida, que em qualquer circunstância o trabalhador não será nunca considerado um indivíduo isolado. Ele sempre toma parte ativa nas relações: relação com outros trabalhadores que sofrem, para construir as estratégias defensivas em comum; relação com os pares, na tentativa de um reconhecimento de sua originalidade e sua identidade ou de sua pertença a um coletivo ou comunidade de ofício; relação com a hierarquia para fazer reconhecer a utilidade de sua habilidade ou de seus achados técnicos; relação com os subordinados, na tentativa de uma busca de um reconhecimento de sua autoridade e de suas competências etc.

Apoiando-se na teoria psicanalítica do sujeito, a psicopatologia do trabalho é antissolipsista e sempre *intersubjetiva*. Este ângulo de ataque é importante, na medida em que ele privilegia, no fim das contas, as relações com outros sujeitos e com os coletivos. A interface homem-posto de trabalho *stricto sensu* não é, portanto, considerada, a não ser excepcionalmente. Não há para a psicopatologia do trabalho uma relação com o trabalho que seja estritamente técnica, estritamente cognitiva ou estritamente física. A relação com as pressões técnicas aparece na abordagem psicopatológica, como fundamentalmente sujeita a um *contexto intersubjetivo*. A relação com a técnica é sempre secundária e mediada pelas relações hierárquicas, relações de solidariedade, relações de subordinação, relações de formação, relações de reconhecimento, relações de luta e relações conflituais.

Neste sentido, a organização do trabalho aparece finalmente, antes de tudo, como uma *relação intersubjetiva* e uma relação social. O que isto quer dizer? Não se trata, evidentemente, de considerar a técnica e sua rigidez como fúteis, acessórias ou contingentes. Mas, sobretudo, de fazer ressaltar quanto a técnica é mais maleável do que pensávamos no início da psicopatologia do trabalho. Na medida em que a definição técnica da organização é sempre insuficiente à prova da realidade produtiva e que ela exige sempre reajustes e reinterpretações pelos operadores, somos levados a deslocar o centro de gravidade da análise para a organização real do trabalho. Esta organização real do trabalho é basicamente técnica, mas passa, também, fundamentalmente, por uma integração *humana* que a modifica e lhe dá sua forma concreta. Forma que se caracteriza essencialmente por sua evolutividade, em função de homens concretos, de coletivos, da história local e do tempo. Para um mesmo processo técnico inicial podem ocorrer organizações reais do trabalho diferentes. A prova disso são as comparações entre duas empresas

idênticas, implantadas em locais diferentes, cujas organizações reais do trabalho são fortemente contrastadas (Abraham, 1986) ou mesmo entre duas seções nucleares num mesmo centro de produção nuclear, cujos funcionamentos reais são sensivelmente diferentes.

A psicopatologia do trabalho é, portanto, uma ruptura com a concepção taylorista da organização do trabalho, que opõe, tradicionalmente, concepção e execução e não vê, na defasagem entre as duas, mais que anomalias de funcionamento; a psicopatologia tem a tendência, assim como certos ergonômistas (Wisner, 1986), de ver sobretudo os compromissos de uma propensão decisiva entre concepção e reconcepção.

A partir desse fato, a organização do trabalho, na medida em que se interessa por suas formas concretas e reais obtidas por pesquisas de campo, é, fortemente, um compromisso entre homens: entre pares, de início, para elaborar as *regras defensivas* e as *regras de ofício*; entre níveis hierárquicos, em seguida, para negociar estas regras e obter compromissos que podem ser sempre renegociados.

A intersubjetividade aparece no próprio centro da organização do trabalho, e esta é, definitivamente, sobredeterminada pelas relações sociais de trabalho.

O privilégio concedido à intersubjetividade influi sobre a própria prática do pesquisador e sua metodologia. Na medida em que o que interessa prioritariamente à psicopatologia do trabalho é a vivência subjetiva do trabalho e o lugar do trabalho na regulação psíquica dos sujeitos, compreendemos que só entrando numa relação intersubjetiva com os trabalhadores é que teremos a chance de ter acesso à realidade. Em outros termos, a metodologia da psicopatologia do trabalho é diferente da prática dos especialistas que implica que é o pesquisador (ou o cientista) que terá condições de avaliar a relação psíquica dos homens com a organização do trabalho, recorrendo, apenas, à observação. Com efeito, uma parte importante, senão fundamental da realidade, acaba por escapar ao especialista, na medida em que os próprios trabalhadores esforçam-se por conter, ou mesmo ocultar, aquilo que é insuportável na própria realidade. Já mencionamos exemplos a respeito das estratégias coletivas de defesa, que visam, precisamente, eufemizar a percepção que os trabalhadores têm do risco, com vistas a atenuar seu medo e seu sofrimento, ou seja, o que é inacessível à observação das regras, não o é apenas porque os operadores organizam-se para dissimulá-las do estranho ou de terceiros, mas, sobretudo, porque uma parte da ocultação é obtida a partir do próprio interesse psíquico dos trabalhadores e de seu equilíbrio mental.

Não se trata, portanto, de fazer economia do engajamento intersubjetivo para ter acesso à realidade do trabalho e de seu impacto psicopatológico.

Poderíamos assim, legitimamente, nos perguntar se o pesquisador tem direito de remexer dessa forma nas estratégias construídas pelos trabalhadores, arriscando-se a desmontá-las e fazer ressurgir o insuportável, que tantos esforços visam conter. Isto ocorre também porque a pesquisa em psicopatologia do trabalho está sujeita a regras *deontológicas*, que formam também uma de suas bases, uma das *regras* que fundamentam o engajamento intersubjetivo pesquisador-trabalhador. Longe de ser uma limitação à pesquisa, as regras condicionam a qualidade e possibilidade de utilização dos resultados pelos próprios trabalhadores, em benefício da ação de transformação da organização do trabalho. Esse requisito metodológico é teorizado em torno do *"trabalho sobre a demanda"*, que constitui o período chamado *"pré-pesquisa"* (Dejours, 1987: 99-114).

A intersubjetividade, para a psicopatologia do trabalho, é fundamentada em seu modelo de homem no trabalho. Para a psicopatologia do trabalho, o homem é virtualmente um sujeito, e um sujeito pensante. Ele não é um joelho passivo das pressões organizacionais, em virtude de um determinismo sociológico ou tecnológico vulgar. Fundamentalmente, o sujeito pensa sua relação com o trabalho, produz interpretações de sua situação e de suas condições, socializa essas últimas em atos intersubjetivos, reage e organiza-se mentalmente, afetiva e fisicamente, em função de suas interpretações, age, enfim, sobre o próprio processo de trabalho e traz uma contribuição à construção e evolução das relações sociais de trabalho.

Em outros termos, o vivenciado e as condutas são fundamentalmente organizadas pelo *sentido* que os sujeitos atribuem à sua relação no trabalho.

Nessa perspectiva de universalidade do sentido, a psicopatologia reúne, sob muitos aspectos, as teses da fenomenologia social, introduzida por A. Schutz (Schutz, 1987).

Se as convergências são evidentes entre essas teses da sociologia compreensiva, segundo Max Weber reformuladas e enriquecidas de maneira substantiva pela referência a Husserl e, além disso, pela introdução decisiva da intersubjetividade na análise sociológica por Schutz, existem ainda diferenças teóricas e epistemológicas, que nos limitaremos a assinalar aqui.

A primeira diferença é situada, sobretudo, em relação a certos sucessores de Schutz (principalmente Garfinkel e Cicourel) e não em relação ao próprio Schutz. A saber, a construção do sentido e o paradigma da construção dos fatos sociais pelos atores na interação encontra limites que estes autores têm a tendência de minimizar. Todos os acordos normativos, todos os consensos, todas as regras da práxis não são possíveis em uma dada situação. Certas pressões engendram necessariamente estratégias defensivas, nas quais a urgência prevalece sobre a possibilidade de reelaboração da situação. Este é um problema inicialmente sublinhado por diferentes autores (Bourdieu, 1987).

Já Schutz não minimiza o peso dos fatos sociais, nem da história singular e coletiva. Seu conceito de "conhecimentos à disposição", a partir dos quais o autor recapitula a história e o contexto sócio-histórico, e a partir dos quais ele interpreta o mundo (ou a situação de trabalho), pesam diretamente sobre o sentido que ele dá à situação.

A segunda diferença teórica diz respeito a outra dimensão da construção do sentido. É necessário não somente dar um espaço à reflexão social (como sugere Schutz) mas, para o psicopatologista, deve ser dado também um espaço fundamental à reflexão biológica e psicológica. A saber, a intersubjetividade no sentido psicopatológico, não se reduz a uma intersubjetividade entre *atores* (esse é o caso da fenomenologia social), mas a uma intersubjetividade entre *sujeitos*. Por sujeito, queremos fazer aqui referência à teoria psicanalítica do sujeito, do sujeito do inconsciente que aborda o conteúdo atual do inconsciente e a situação presente, com toda sua história singular, sua biografia, seu passado e a sedimentação de suas experiências afetivas anteriores. Em outros termos, o sentido que o sujeito constrói é fortemente singularizado pela forma através da qual a situação atual de trabalho se encaixa, faz ressonância com as experiências passadas e expectativas atuais do sujeito; ou, ao contrário, pela situação na qual tudo é novo para ele, inédito, desprovido de sentido com respeito às expectativas advindas em virtude de sua vida afetiva e que ele procura transpor para o teatro do presente sob a forma de um projeto de trabalho e de um projeto de vida.

Além disso, sua imaginação criadora, seu talento de interpretação, essa aptidão fundamental para construir um sentido da situação por si mesmo, essa mobilização para a ação, são dados *naturais* na teoria fenomenológica e na fenomenologia social. Aptidões naturais de uma consciência não menos natural. Se partilharmos a opinião segundo a qual essas aptidões são muito difundidas entre os homens, em contrapartida não poderemos considerá-las como "naturais". Elas são, ao contrário, altamente enigmáticas para o psicopatologista, que pode apenas perceber as diferenças entre os sujeitos com respeito a esse ponto e que se esforça por entender a construção diacrônica dessas aptidões. Construção que leva o psicopatologista à história passada do sujeito, particularmente à sua infância e às relações precoces com seus pais, mas que também se mantém, se estabiliza, se aperfeiçoa, se transforma, ou se altera, se deteriora, se degrada ou envolve em função do uso que pode ser feito na confrontação com a situação real (particularmente a situação de trabalho). É precisamente o destino dessa atitude fundamental para a interpretação (fortemente singularizada pela sua história infantil), na confrontação com a organização do trabalho, que interessa à psicopatologia do trabalho. O trabalho aparece, em certas condições, como um meio de amplificar essa atitude: é o caso da ressonância simbólica, na sublimação operacionalizada em inteligência astuciosa e em criatividade. Mas, em certas condições, pelo

contrário, o contexto social e histórico amarram e, às vezes, chegam a paralisar a aptidão de interpretação, disponível potencialmente ao sujeito: *situações de trabalho antissublimatórias* contribuem para destruir o funcionamento psíquico do sujeito e para fazê-lo oscilar na doença mental e na somatização.

O último ponto a sublinhar no plano teórico é o privilégio dado à intersubjetividade, à construção do sentido e à aptidão do sujeito para interpretar sua situação, para decidir, regular e controlar sua ação, que leva, evidentemente, a reconhecer a prioridade do *qualitativo* e do subjetivo na análise da realidade e na atitude científica.

Neste sentido, a psicopatologia do trabalho está inevitavelmente em fase com os enfoques objetivistas e quantitativistas, que tentam dar conta das condutas e das relações homem-trabalho, a partir de um esquema causalista e positivista do tipo ambiente-comportamento. Entre o ambiente e o comportamento está uma caixa negra que os enfoques objetivistas esforçam-se, geralmente, por deixar de lado. Assim, as abordagens behavioristas, etológicas sobre a agressividade ou mesmo epidemiológicas ou fundamentadas no conceito de *stress*, abordam o estudo de população, prioritariamente das populações ou de amostras, e não procuram elucidar as complexidades das condutas singulares, das construções coletivas e das articulações entre os dois registros, o do singular e o do coletivo. O homem revelado por essas abordagens é um homem abstrato, para retomar aqui a distinção operada por Politzer a propósito da Psicologia concreta e de sua crítica dos fundamentos da Psicologia (Poltizer, 1988).

CONCLUSÃO

Para concluir essa visão panorâmica ao atingir esse ponto do itinerário teórico em psicopatologia do trabalho, necessariamente esquemático, sublinharemos que a referência à intersubjetividade, à abordagem compreensiva e à construção do sentido pelo sujeito leva-nos a conceder um lugar central à palavra e à *enunciação*. A via de acesso à vivência subjetiva e intersubjetiva do trabalho passa, para o psicopatologista, quase exclusivamente pela palavra dos trabalhadores e não pela observação dos atos, dos fatos, dos comportamentos ou dos modos operatórios, por mais minuciosa que seja.

E se é necessário passar pela palavra dos operadores, ao invés da observação "objetiva" da realidade, não se deve, para tanto, abandonar a pesquisa de campo. Muito pelo contrário. A experiência mostra que é a partir da troca interlocutória e da discussão pesquisadores-trabalhadores que emerge uma parte importante do *iceberg* da realidade, mascarada na profundidade das estratégias coletivas em face da organização do trabalho.

No fim das contas, a pesquisa em psicopatologia do trabalho aparece como um excelente analisador e revelador da organização real do trabalho, não apenas pela reelaboração do conhecimento científico, mas também pelos próprios sujeitos. Com efeito, numerosos exemplos demonstram que as condutas organizadas e a inteligência astuciosa estão mais adiantadas do que a consciência que os sujeitos têm delas. Paradoxo fundamental de inteligência, que demonstra que inteligência e consciência não caminham necessariamente juntas e nem com a mesma rapidez!

Deste ponto de vista, a pesquisa em psicopatologia do trabalho é um tempo de elaboração, ou melhor, de perlação do vivido e das condutas transformadas em conhecimentos e postos imediatamente à disposição para a ação.

A segunda consequência desse percurso através da psicopatologia do trabalho é que o trabalho aparece definitivamente como um operador fundamental na própria construção do sujeito. O trabalho revela-se, com efeito, como um mediador privilegiado, senão único, entre inconsciente e campo social e entre ordem singular e ordem coletiva. A teoria em psicopatologia do trabalho é potencialmente portadora de conceitos que podem ter efeitos sobre a teoria do sujeito e, via sublimação, sobre a própria teoria psicanalítica. O trabalho não é apenas um teatro aberto ao investimento subjetivo, ele é também um espaço de construção do sentido e, portanto, de conquista da identidade, da continuidade e historicização do sujeito. Dessa forma, ao lado da economia das relações amorosas, a dinâmica das relações sujeito-organização do trabalho poderá ocupar um lugar significativo no processo de reapropriação e de emancipação (Habermas, 1976) de um homem sempre em luta contra a ameaça de tornar-se doente, sempre em luta para conservar sua identidade na normalidade, sempre em busca de ocasiões para trazer uma contribuição original à construção social, num movimento que, tendo em confiança a clínica, parece tão essencial quanto aquele que anima sua demanda de amor.

BIBLIOGRAFIA

- ABRAHAO, J. *Organisation du travail, représentation et régulation du système de production*. (Étude anthropologique de deux distilleries situées dans deux tissus industriels différents du Brésil) Tese (Doutorado) Paris: CNAM, 1986.
- AUBERT, N., PAGÈS, M. *Le stress professionnel*. Paris: Méridiens-Klincksieck, 1989
- BÉGOIN, J. *La névrose des téléphonistes et des mécanographes*. (Tese) Faculté de Médecine de Paris, 1975.

BENSAÏD, A. Apport de la psychopathologie du travail à l'étude d'une bouffée délirante aiguë. Communication aux *Journées Nationales de Médecine du Travail*. Rouen, 1990. (Arch. Mal. Prof. Souspresse.)

BOURDIEU, P. *Choses dites*. Paris: Minuit, 1987. p. 147.

BOUJET, J. *Construction sociale du sens dans la parole vivante*. (Etudes syntaxiques et sémantiques). Tese. Université de Paris VII, 1989. 2 v.

COTTEREAU, A. Plaisir et souffrance, justice et injustice sur les lieux de travail, dans une perspective socio-historique. In DEJOURS, C. (dir.) *Plaisir et souffrance dans le travail*. (Publié avec le concours du CNRS.) Orsay: OACIP, 1988. T. 2.

COULON, A. *Ethnométhodologie*. Paris: PUF, 1987. (Col. Que sais-je.)

CRU, D. Les savoir-faire de prudence dans les métiers du bâtiment. Nouvelles contributions de la psychopathologie du travail à l'étude de la prévention. *Cahiers Médico-Sociaux*, Genève, n. 27, p. 239-247, 1983.

_____ Langue de métier chez les tailleurs de pierre. *Travail*, n. 7, p. 48-55, 1985.

_____ Les règles de métier, p. 29-42. Collectif et travail de métier, p. 43-54. In: DEJOURS, C. (dir.) *Plaisir et souffrance dans le travail*. (Publié avec le concours du CNRS.) Orsay: OACIP, 1987. T. 1.

DANIELLOU, F., LAVILLE, A., TEIGER, C. Fiction et réalité du travail ouvrier. *Les Cahiers Français*, n. 209, p. 39-45. La Documentation Française, 1983.

DEJOURS, C. *Travail*: usure mentale. Paris: Centurion, 1980.

_____ BURLOT, A. Contribution de la psychopathologie du travail à l'étude de l'alcoolisme. In: DEJOURS, C., VEIL, C., WISNER, A. (dir.) *Psychopathologie du travail*. (Publié avec le concours du CNRS.) Paris: Entreprise Moderne d'Édition, 1985. p. 105-111.

_____ DOPPLER, F. Organisation du travail clivage et alienation. In: *Psychopathologie du travail*, 1985. p. 123-130.

_____ Construire sa santé, In: CASSOU, B. et al. (dir.) *Les risques du travail*. Paris: Éditions de la Decouverte, 1985. p. 18-21.

_____ COLLOT, T., GODARD, P. et al. Syndromes psychopathologiques consécutifs aux accidents du travail (incidences sur la reprise du travail). *Le Travail Humain*, n. 49 p. 103-106, 1986.

_____ Note de travail sur la notion de souffrance. *Plaisir et souffrance dans le travail*. (Publié avec le concours du CNRS.) 1987. T. 1, p. 115-124.

_____ La méthodologie en psychopathologie du travail. *Plaisir et souffrance dans le travail*. (Publié avec le concours du CNRS.) 1987. T. 1, p. 99-114.

_____ Santé mentale et travail: de l'enquête à l'action. *Prévenir* n. 19, 1990.

_____ Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. Tradução por Arakcy Martins Rodrigues. In: CHANLAT, J.-F. (coord.) *O indivíduo na organização*. São Paulo: Atlas, 1992.

_____ *Introduction clinique à la psychopathologie du travail*. 1991 (Arch. Mal. Prof. Sous-presses).

DETIENNE, M., VERNANT, J. P. *Les ruses de l'intelligence: la métis chez les Grecs*. Paris: Flammarion, 1974.

DODIER, N. La construction sociale des souffrances dans les activités quotidiennes de travail: commentaire. In: DEJOURS, C. *Plaisir et souffrance dans le travail*. (Publié avec le concours du CNRS.) 1988. T. 2, p. 105-114.

FREUD, S. *Psychopathologie de la vie quotidienne (1901)*. Paris: Payot, 1973.

GAULEJAC, V. *La névrose de classe, trajectoire sociale et conflits d'identité*. Paris: Hommes et Groupes, 1987.

HABERMAS, J. *Connaissance et intérêt*. Paris: Gallimard, 1976.

HIRATA, H., KERGOAT, D.: Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail. In: DEJOURS, C. *Plaisir et souffrance dans le travail*. (Publié avec le concours du CNRS.) 1988. T. 2, p. 131-176.

LE GUILLANT, L. *œuvres réunies*. In: *Quelle psychiatrie pour notre temps?* Paris: Eres, 1985.

MENDEL, G. *La crise est politique. La politique est en crise*. (De l'autorité individuelle à l'actepouvoir autogestionnaire.) Paris: Payot, 1985.

MOSCOWITZ, J. J. Approche psychiatrique des conditions de travail. *L'Évolution Psychiatrique*, n. 36, p. 183-221, 1971.

PHARO, P. *Politique et savoir-faire*. Paris: CNRS, 1990.

POLITZER, G. *Critique des fondements de la psychologie*. Paris: PUF, 1986.

ROLLE, P. *Introduction à la sociologie du travail*. Paris: Larousse, 1971.

SCHUTZ, A. *Le chercheur et le quotidien*. Paris: Méridiens-Klincksieck, 1987. Cap. 7: Essai de psychologie sociale, p. 217-236.

WISNER, A. *Textes généraux IV (1981-1985): ergonomie, travail mental, santé au travail*. Paris: Laboratoire d'Ergonomie et de Neurophysiologie du CNAM 84, 1986.