

Apresentação de Obras

Análise psicológica do trabalho: dos conceitos aos métodos

Marta Santos

marta@fpce.up.pt

Centro de Psicologia da Universidade do Porto
 Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto
 Rua Dr. Manuel Pereira da Silva
 4200-392 Porto

Resumen

Pretendemos con este trabajo presentar el marco teórico-metodológico del trabajo desarrollado por Yves Clot.

Empezamos por situar, de forma breve, los puntos de anclaje de sus propuestas de investigación e intervención así como los objetivos a los que se propone.

Podemos decir, entonces, que el autor, filiado en la escuela rusa de psicología, ha desarrollado un conjunto de estudios con el objetivo de identificar las relaciones que se establecen entre subjetividad y la actividad de trabajo. Sus investigaciones parten del análisis del trabajo en situación real teniendo en vista su transformación, lo que asumiendo una perspectiva histórico-cultural, implica entender la historia del desarrollo de las actividades de los trabajadores. En su intervención intenta articular lo real y lo realizado, lo individual y lo colectivo, movilizand metodologías que privilegian la mediación del lenguaje y de los otros para la (re)construcción de las reglas de la profesión valoradas por sus profesionales. Es en la (re)construcción de este género profesional que los trabajadores encuentran las restricciones que deben gestionar y respetar pero también un recurso para su propia acción.

Para Yves Clot esta es la única forma de garantizar la función psicológica del trabajo.

Palabras-clave: Real de la actividad, género profesional, clínica de la actividad

1. Biografia do autor

Yves Clot nasceu em 1952 em Toulon, França.

Realizou os seus estudos na área da Filosofia em Aix-en-Provence, tendo apresentado em 1992 a sua tese de doutoramento intitulada: "O trabalho entre a actividade e a subjectividade". Em 1997 submeteu a tese de habilitação para dirigir investigações em psicologia.

Professor e investigador, é actualmente titular da disciplina de psicologia do trabalho no Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), Paris, onde é também o responsável pela equipa da Clínica da Actividade.

Neste âmbito, tem realizado e dirigido um conjunto de investigações com o objectivo de tentar compreender quais as condições teóricas e metodológicas actuais que possibilitam a **análise psicológica do trabalho**.

A sua postura passa pelo assumir que tanto estas investigações como as discussões que promove e em que participa não têm preocupações exclusivamente académicas, pois se considerarmos – tal como o autor - que «a análise do trabalho visa sempre, de qualquer modo, compreender para transformar» (1999, p.2), percebemos que aquelas servem para adequar a nossa acção, para clarificar e enriquecer os conhecimentos que a prática acaba por exigir.

2. A actividade e a subjectividade

Para situar melhor a abordagem sobre a actividade de trabalho preconizada por Clot é importante referir a sua filiação «deliberada» na escola russa de psicologia fundada por Vygotski. Esta filiação pressupõe o assumir de uma postura histórico-psicológica em que «(...) o desenvolvimento de um sujeito não é um percurso posterior a um objectivo conhecido anteriormente. O seu modelo não é embriológico porque o desenvolvimento só é unidireccional e predeterminado fora das situações reais. O real encarrega-se de transformar o desenvolvimento esperado em história não alcançada.» (1999, p. 3-4). Esclarece, ainda, que entende por desenvolvimento a história do desenvolvimento e é com esta postura que pretende responder à questão de como é que se explica que o trabalho permita não só conservar a sua função psicológica no seio da vida profissional e social como, para além disso, a desenvolva.

É neste contexto mais específico que situa os trabalhos que tem conduzido, trabalhos esses que se referem à função das dimensões subjectivas e do trabalho colectivo na actividade.

Para concretizar os objectivos a que se propôs, começa por explicitar o seu quadro conceptual, considerando-se herdeiro de uma tradição – a tradição da psicologia do trabalho francófona – mas, reforçando a ideia que para respeitar esta tradição é preciso renová-la.

É neste sentido que considera importante repensar as categorias conceptuais clássicas da ergonomia e psicologia do traba-

lho – prescrito e real; tarefa e actividade – pois, na sua opinião, tal como foram definidas por Leplat e Hoc em 1983 [1], já não dão conta de todas as dimensões das situações de trabalho contemporâneas. Para estes conceitos permanecerem vivos é necessário retrabalhá-los, discuti-los.

A proposta deste autor vai no sentido de se proceder a uma espécie de abertura, a um desdobramento do par conceptual, por um lado, do real e da actividade e por outro, do prescrito e da tarefa.

3. A actividade para os outros

Este desdobramento resulta do facto de pensarmos a **actividade de trabalho** como uma **actividade para os outros**. Como o próprio autor refere, a actividade «(...) é triplamente dirigida (...). Na situação vivenciada, ela não é somente dirigida *pela* conduta do sujeito ou dirigida *através* do objecto da tarefa, ela é também dirigida *para* os outros» (1999, p.98).

Não se pode, então, tratar da questão da actividade de trabalho sem colocar a questão do lugar que os outros ocupam na actividade profissional. E, neste sentido, toda a actividade é endereçada, possuindo um ou vários destinatários (Clot, 1994, 1999). Ou seja, toda a actividade profissional é considerada uma **co-actividade**, uma contra-actividade no sentido em que é sempre uma resposta à actividade dos outros. Mas esclarece: não se trata da existência de uma oposição, a actividade dos outros não é 'inimiga', a nossa actividade é que se define, cristaliza, organiza na actividade dos outros, com a actividade dos outros, contra a actividade dos outros, apoiando-se ou aproximando-se da actividade dos outros. A actividade profissional constrói-se sempre no universo da actividade dos outros.

Para explicar melhor este quadro conceptual vamos recorrer a um estudo conduzido por Clot, no sector da condução de comboios nos subúrbios parisienses (ver nomeadamente: Clot, 1997b,1999).

Actualmente, em França, a condução de comboios nos subúrbios parisienses é feita apenas por um condutor, tendo sido suprimidos, há cerca de 25, 30 anos atrás, um segundo homem que era o assistente do maquinista e, mais recentemente, um terceiro que estava no comboio e que, entre outras funções, assinalava as estações e estava atento à entrada e saída dos passageiros. Isto significa que hoje em dia os maquinistas acumulam o trabalho de condução propriamente dito com o que costumam chamar de serviço comercial, isto é, assegurar o fluxo de passageiros do cais/comboio/cais. Assim, estamos perante uma actividade que se exerce sozinha, onde, aparentemente, não existe trabalho colectivo.

Nas horas de ponta, a circulação de comboios nos arredores de Paris é extremamente forte sendo que os comboios se seguem a intervalos de 2, 3 minutos. A via raramente está livre e a sua sinalização está, normalmente, no amarelo (preparação da paragem).

Ora, face a estes constrangimentos, os maquinistas encontram-se perante uma situação que leva a uma conflitualidade de critérios. Por um lado, devem procurar evitar ou reduzir os «eter-nos» atrasos dos comboios, por outro lado, não devem conduzir

uns imediatamente atrás dos outros porque correm riscos de acidente.

Como podem, então, fazer circular a rede de comboios a horas mas limitando o risco de acidentes?

É aqui que entra o papel do regulador. O trabalho do regulador é realizado num posto central e, de uma certa maneira, tem a difícil tarefa de tentar gerir este conflito de critérios – velocidade e segurança (através da sinalização das vias, por exemplo). Deste modo, a actividade do regulador, sobretudo nas horas de ponta, «penetra» na actividade do maquinista. Isto é, o condutor do comboio vai ter que aferir a sua actividade em função da actividade do regulador. A actividade do regulador acaba por se tornar constitutiva (e não contextual) da actividade do maquinista. Ao longo da história profissional dos maquinistas, esta questão mantém-se de tal modo central na sua vida de trabalho que estes chegam mesmo a conseguir identificar qual o regulador que está a trabalhar naquele momento a partir de dados como o tipo de sinalização presente na via em que circulam.

Para além do regulador existe o agulheiro. O agulheiro, nas horas de ponta, também tem um conflito de critérios para gerir. O seu conflito de critérios situa-se na prioridade que, teoricamente, deve ser concedida aos comboios regionais sobre os comboios de subúrbios. No entanto, em função da rede e tendo em conta a necessidade de respeitar a questão da velocidade e da segurança, por vezes, o agulheiro pode deixar passar o comboio de subúrbio em primeiro lugar. Obviamente, a forma como cada agulheiro resolve cada situação singular também tem um efeito directo sobre o trabalho do maquinista.

Na actividade do condutor existem, ainda, os passageiros. Apesar do condutor se encontrar sozinho na sua cabina, entra em 'diálogo' (e por vezes num 'diálogo' tenso) com os passageiros que se encontram na estação e que esperam (longamente) pelo comboio que já deveria ter chegado. Pode-se dizer, então, que também os passageiros «habitam», agem sobre a actividade do condutor.

Falta, por último, referir os condutores dos outros comboios. De facto, cada maquinista não está sozinho na linha. Este precede um comboio que o segue e segue um comboio que o precede. Isto quer dizer que sempre que um maquinista se atrasa ou quando consegue recuperar de um atraso não está só a realizar a sua actividade, como está a agir sobre a actividade dos outros condutores.

Resumindo, podemos dizer que, por um lado, a actividade de um condutor resulta do que os outros fazem, mas, por outro, e de forma simultânea, esta mesma actividade vai agir sobre as actividades dos outros. É por este motivo que, em determinadas situações, para se poder agir, é preciso libertar-se da actividade dos outros, ou seja, fazer é, de uma certa maneira, se desfazer, inibir as actividades dos outros. E isto significa tentar transformar os constrangimentos das actividades dos outros de forma a tornarem-se um recurso para a própria acção. Agir é conseguir preservar as nossas intenções no seio de intenções rivais e concorrentes ao mesmo tempo que se mobilizam as outras intenções como recursos próprios.

Assim, e contrariando o que foi dito inicialmente, apesar do maquinista se encontrar isolado, podemos falar da existência

de um **colectivo invisível** cujas actividades invadem a cabina de condução. O maquinista não está sozinho, está impedido de desenvolver um diálogo com todos os interlocutores reais que estão na cabina. Pode-se concluir, então, que conduzir um comboio não é simplesmente entrar num monólogo técnico: é, forçosamente, entrar em diálogo no seio de uma actividade múltipla.

4. Pré(-)ocupações

A propósito ainda da condução dos comboios, Clot, acrescenta que, em determinados comboios cujo percurso em horas de ponta é efectuado quase sempre com sinalização que oscila entre o amarelo e o vermelho, foi introduzido um sistema de controlo da velocidade. Este sistema pára o comboio sempre que o maquinista ultrapassa um sinal vermelho ou a velocidade permitida. Ou seja, está-se perante um sistema de passividade imposta, isto é, o condutor encontra-se numa espécie de inércia, a observar, a seguir a situação, da qual não tem mão, pois não pode gerir a velocidade do seu comboio.

E quais são as consequências desta situação? Os condutores referem que esta rotina imposta conduz a que o seu espírito parta, «vagabundeie». Isto é, pode-se dizer que às ocupações nas quais cada um dos condutores está implicado, juntam-se as suas pré-ocupações, que são, finalmente, as suas outras actividades, nomeadamente as de carácter pessoal. E é, precisamente, com estas **pré-ocupações** que o 'espírito' do condutor se passa a ocupar.

De facto, um condutor de comboio não é só um condutor, é uma pessoa no centro de um sistema de actividades pessoais. É um pai de família, um marido, um subordinado na hierarquia do seu local de trabalho, é um agente com múltiplos problemas. Por isso, quando o seu «espírito parte», pode ir ter com a sua família, com uma discussão tida com o chefe, com a reforma, com o salário...

E o que é que se pode fazer para «fixar o espírito»? Para melhor se compreender esta questão, recorrer-se-á a um outro exemplo da condução de comboios.

Existe, em alguns comboios, um sistema apelidado de sistema de velocidade automática ou imposta – VI -, que tem como função, não deixar o comboio ultrapassar um valor de velocidade previamente fixado pelo maquinista. A observação das diferentes situações de trabalho permitiu constatar que para além desta utilização que corresponde à que foi prevista para a ferramenta, existiam outras que pela sua curiosidade conduziram a um estudo mais aprofundado. De facto, determinados maquinistas colocavam a VI a funcionar, registavam uma velocidade, mas continuavam a conduzir em manual. Dito por outras palavras, por um lado, confiavam a gestão da velocidade ao automatismo, mas por outro, continuavam a conduzir em manual. O que é que isto significa? Certos condutores de comboio consideram que «fazem um bom comboio» se não ultrapassarem nenhuma vez a velocidade inserida no automatismo. Conduzem fazendo uma espécie de jogo com o dispositivo da VI, comparando os seus resultados com os de outros colegas que fazem os mesmos percursos. A VI assume, então, novas funções. Tem

como função manter na cabina o espírito do maquinista, pois para 'jogar' com a VI tem que se manter sempre atento. Dá-se a transformação de um instrumento técnico num instrumento psicológico - no sentido proposto por Vygotski [4] -, torna-se um instrumento de gestão do próprio sujeito da acção.

Esta espécie de utilização não prevista da ferramenta, não pode ser considerada um simples desvio por parte dos trabalhadores, correspondendo, antes, ao enriquecimento de funções deste instrumento, ou seja, o que em termos teóricos se costuma designar por **catacrése** [2].

Estas catacréses passam a fazer parte da profissão, correspondendo às ferramentas profissionais que, evidentemente, não foram previstas pela tarefa embora sejam centrais para a actividade. Correspondem ao modo como os maquinistas se «desfazem» das suas outras actividades ou das actividades dos outros. Correspondem, enfim, à transformação das suas pré-ocupações em ocupações, em acções, sendo que este é, para Clot, o processo central de desenvolvimento dos sujeitos.

5. Actividade realizada e o real da actividade

É, todavia, ao conceber-se a actividade como o desfazer-se das actividades dos outros, o agir como a inibição de outras acções possíveis que se chega à formulação que a actividade é também aquilo que não se faz. Como o próprio autor o refere, citando Vygotski a propósito da psicologia em geral: «O homem é pleno em cada minuto de possibilidades não realizadas» (p.41)[3].

Justifica-se, deste modo, a questão colocada inicialmente sobre a necessidade de retrabalhar o conceito de actividade. A actividade real, aquilo que se costuma chamar actividade por oposição à tarefa, é desdobrada por Clot em **actividade realizada** e o que chamou de **real da actividade**.

Relativamente à actividade realizada - o que se faz - o autor reforça a ideia de que esta não detém o monopólio da actividade. O realizado é uma ínfima parte do que é possível.

Na verdade a actividade corresponde também ao que não se faz, ao que não se pode fazer, ao que se deveria fazer, ao que se gostaria de fazer e àquilo que se faz sem se ter necessidade.

Aliás o que é cansativo é não poder fazer o que se gosta de fazer. Os condutores de comboio ficam cansados não só pelo que fazem mas também por não poderem conduzir o seu comboio, gerindo a sua velocidade e segurança.

Pode-se exemplificar este aspecto com mais uma situação da condução de comboios. No final de um turno de trabalho, numa sexta-feira, um maquinista conferenciou a um investigador que não se importaria de realizar uma nova viagem (ida e volta) de um percurso que estava a realizar. A explicação que deu para o facto articulava-se com a ideia de que até seria repousante, pois como já tinha passado a hora de ponta, a sinalização seria predominantemente verde e ele poderia conduzir o seu comboio da melhor forma que sabia. Este condutor considerava que era possível repousar-se enquanto se trabalha e esgotar-se por não o poder fazer.

Portanto, segundo Clot, o que cansa é a actividade impedida, a actividade que retorna, a actividade impossível, a actividade

não realizada.

Com isto não se pretende dizer que a actividade realizada se encontra em segundo plano, pois é precisamente na realização da actividade que surgem, por vezes, novos possíveis. De facto, o realizado constitui-se como um recurso do real, e daí a importância que se tem que atribuir à tarefa (o outro membro do par que Clot se propôs retrabalhar): a boa tarefa é aquela que permite o desenvolvimento do sujeito no momento em que se realiza.

6. Da organização do trabalho ao género profissional

Aprofundando esta questão da tarefa prescrita, pode-se acrescentar que entre o prescrito e a actividade de trabalho existe um terceiro termo que, até ao momento, se encontra pouco desenvolvido: o **prescrito informal**, isto é, as obrigações que se atribuem a um colectivo profissional e que este partilha para conseguir trabalhar. Dito por outras palavras, existe, por um lado, a prescrição oficial, a tarefa oficial e, por outro lado, um sistema de obrigações partilhadas por um determinado meio profissional.

Retomando o exemplo da utilização da VI como forma de manter fixo o espírito dos condutores de comboio, para que esta se torne uma ferramenta de trabalho, para que não dê a ideia de transgressão, é preciso que seja colocada como património colectivo, que haja uma validação pelo conjunto dos maquinistas.

Esta espécie de prescrição colectiva, prescrição de origem interna refere-se, então, às obrigações que um colectivo de trabalhadores partilha num determinado momento, o que quer dizer que as maneiras de realizar a actividade estão bem situadas no tempo, assumem um carácter histórico e transitório. Este nível de prescrição foi apelidado por Clot de **género profissional**.

Assim, o género profissional refere-se às maneiras de fazer que estão estabilizadas num determinado meio, num dado momento. O género profissional corresponde ao colectivo de trabalhadores, embora se reporte sempre ao ponto de vista da história do meio, à sua tradição que confere um conteúdo simbólico às actividades. Para reforçar esta formulação, reiteremos a citação de Clot a propósito de género: «Chamamos aqui género ao que foi referido anteriormente como um corpo intermediário entre os sujeitos, um intercalar social situado entre eles por um lado e entre eles e o objecto do trabalho, por outro lado. De facto, um género une sempre entre eles, aqueles que participam numa mesma situação, como co-autores que conhecem, compreendem e avaliam uma situação da mesma maneira» (1999, p.34). Todavia, convém salientar que o género profissional não é só uma espécie de pertença social mas um recurso para a acção. É o género profissional que impede os trabalhadores de permanecerem sozinhos e de cometerem erros.

Para Clot, também se pode definir o género profissional como o **trabalho da organização**. Para melhor explicar este conceito o autor procede a um novo desdobramento, passando o prescrito a dividir-se na **organização do trabalho** (que corresponde à tarefa) e no **trabalho da organização ou género profissional** (que

corresponde, tal como referido anteriormente, às obrigações partilhadas por um colectivo num meio profissional).

Ora, é no seio do trabalho da organização que o colectivo, permanentemente, vai construir os seus gestos, conceber as suas regras e elaborar a sua linguagem. É por este motivo que o género profissional assume uma função psicológica importante – por um lado, os trabalhadores devem respeitar este trabalho da organização, mas por outro lado, este constitui-se, igualmente, como um recurso da própria acção.

Não obstante, nas organizações em que o colectivo de trabalho não conseguiu construir um género profissional, assiste-se a uma espécie de enfraquecimento do trabalho. O sujeito é, de alguma forma, reenviado para si próprio e a função psicológica que o trabalho da organização assume não pode ser concretizada, o que ocasiona muito sofrimento psicológico e podendo mesmo ser fonte de acidentes, de infiabilidade material e de ineficácia no trabalho.

7. Do género ao estilo profissional

Para além do género, convém referir a possibilidade, a nível individual, da existência de um **estilo profissional**: «O género social, definindo as fronteiras movediças do aceitável e inaceitável no trabalho, organizando o encontro do sujeito com os seus limites, solicita o estilo pessoal.» (Clot, 1999, p.43). Quando, por um qualquer motivo, um trabalhador se encontra numa situação não prevista é obrigado a inventar uma solução. São estas invenções individuais que correspondem ao estilo profissional. No entanto elas só são possíveis porque existe um património, ou seja, a solução é inventada a partir do meio, é um trabalho que se faz, partindo do género profissional daquele meio. Ou seja, «O estilo solta ou libera o profissional do género, não negando este último, não contra ele, mas graças a ele, usando os seus recursos, das suas variantes, dito de outra forma, pela via do seu desenvolvimento, empurrando-o para a sua renovação.» (Clot, 1999, p.33). Nas palavras de Clot e Faïta (2000), o estilo é a “transformação dos géneros na história real das actividades no momento de agir em função das circunstâncias.” (p. 15), criando-se assim a possibilidade para os géneros se renovarem. Contudo, se não se integrar no colectivo que constrói o género não há qualquer hipótese para se chegar à elaboração do estilo.

8. Fabricar o género profissional: um processo de co-análise do trabalho

Para manter vivo um género profissional é preciso, pois, poder discutir, é preciso que numa profissão haja debates de escola, quer dizer, que haja controvérsia, que as pessoas não estejam todas de acordo. Em todas as profissões há escolas, maneiras diferentes de ver as coisas, cambiantes de género. Por conseguinte, um género profissional morre a partir do momento em que só existe uma única variante.

No plano metodológico o que se pode fazer é instalar no seio dos profissionais os tais debates de escolas, ou seja, procurar

que o género recupere as suas qualidades. Para isso, deve-se encontrar situações nas quais se recolocam os trabalhadores a falar de trabalho. Aos psicólogos do trabalho cabe, então, a tarefa de fabricar o género.

Uma das formas propostas para conseguir relançar a discussão no colectivo de trabalho consiste no método de **auto-confrontação cruzada**. Este utiliza como base a análise do trabalho e tem como objectivo tornar o trabalho um objecto do pensamento. É um método centrado numa perspectiva reflexiva, isto é, propõe-se uma actividade de reflexão sobre a actividade habitual de trabalho.

De facto, o autor procura uma via alternativa que vá para além de uma psicologia «explicativa» e preditiva, ou seja, nem uma explicação fornecida pelo investigador nem uma descrição da situação feita pelo sujeito seriam consideradas suficientes. A auto-confrontação propõe uma análise que «associa explicação e compreensão logo que a mesma actividade é re-escrita num contexto novo. A ‘boa’ descrição é a re-descrição. Conduzida em colaboração entre o investigador e os trabalhadores em causa, ela fornece frequentemente a explicação esperada». E é, socorrendo-se uma vez mais da abordagem de Vygotski que Clot justifica esta sua postura: «a acção passada no crivo do pensamento transforma-se numa outra acção, que é reflectida» (p. 226)[5].

Em termos processuais a auto-confrontação cruzada consiste na criação de uma situação na qual, sobre uma mesma actividade, cada trabalhador comenta a actividade dos outros. Ou seja, recorre-se ao registo de som e imagem da actividade de trabalho que irá servir de base aos comentários dos trabalhadores: «Podemos sedimentar vários traços das mesmas actividades ‘situadas’, afirm que as mulheres e os homens comprometidos na análise possam transitar de um estatuto de ‘observados’ ao de observadores, co-autores na produção dos dados recolhidos» (Clot, 1999, p. 140).

Uma importante diferença na utilização de métodos de auto-confrontação simples e o de auto-confrontação cruzada é a mudança de destinatário da análise: «A actividade de comentar ou de verbalizar difere nos dados recolhidos, consoante esta seja efectuada pelos psicólogos ou pelos pares, dá um acesso diferente ao real da actividade do sujeito. Ela é re-endereçada em cada caso. É que a palavra do sujeito não é somente dirigida para o objecto (a situação visível) mas também em função da actividade daquele que a recolhe» (Clot, 1999, p.142).

Se retivermos o facto de que temos, no momento de análise, o(s) investigador(es) e o par de peritos que comentam a sua actividade de trabalho, podemos justificar então – como o autor o propõe – porque é que falamos de **co-análise do trabalho**: «O psicólogo do trabalho ou o par, por exemplo, nas sessões de auto-confrontação cruzada não têm as mesmas dúvidas, não transmitem ao sujeito em referência, mesmo pelos seus silêncios, as mesmas impaciências, os mesmos espantos, as mesmas excitações a propósito da actividade observada e comentada» (1999, p.143).

A proposta do grupo de investigadores que têm trabalhado com esta metodologia de análise do trabalho (Clot, Faïta, Fernandez & Scheller, 2001) vai no sentido que esta se processe em três

momentos. Um primeiro que corresponde à constituição do grupo de análise, iniciando-se com uma fase de observação no terreno conduzida pelos investigadores por forma a permitir uma representação partilhada com os trabalhadores sobre a sua situação de trabalho. É precisamente este trabalho de análise da actividade que vai permitir aos trabalhadores a escolha do grupo que irá continuar a análise e as situações de trabalho que gostariam de ver analisadas. O segundo momento inicia-se com a construção dos documentos vídeo que servirão de base às auto-confrontações simples (um sujeito/ investigador/ as imagens recolhidas para este sujeito) e cruzadas (dois sujeitos/ investigador/ as imagens recolhidas para estes sujeitos) em função dos trabalhadores e situações de trabalho escolhidas no primeiro momento. Após a recolha das imagens passa-se, então, para as situações propriamente ditas de auto-confrontação simples e cruzada. Os registos de vídeo servem para conduzir o processo de análise e de co-análise, pois é em função destes que se constrói o discurso, tornando consciente a actividade de trabalho, os seus constrangimentos, o género profissional e, provavelmente, o estilo próprio. O terceiro momento é constituído pela devolução da análise efectuada ao colectivo profissional - propõe-se que haja a extensão do trabalho a todos os outros profissionais que fazem parte do colectivo em questão para se revitalizar a discussão sobre o género.

Retomando, então, esta ideia de que esta é uma das metodologias possíveis para relançar a discussão sobre o género profissional no seio de um colectivo de trabalho, vale a pena reter a formulação de Clot que integra também o papel do estilo neste processo: «Se o estilo é uma reavaliação, uma acentuação e um retocar dos géneros na acção e para agir (...), a análise do trabalho favorece então a elaboração estilística para revitalizar o género» (1999, p. 144), porque esta pressupõe momentos privilegiados de reflexão que – se adoptarmos a perspectiva de Vygotski apresentada anteriormente - conduzem a novas acções, acções reflectidas, pois ao passarem para a forma de linguagem oral as actividades acabam por se modificar, reorganizar.

Duas ideias sobressaem, então, da aplicação deste método. A primeira refere-se à constatação do efeito poderoso que a análise do trabalho (que é subjacente à auto-confrontação) tem enquanto potenciador da transformação da actividade:

“A análise do trabalho revela-se um bom instrumento de formação para o sujeito na condição de se tornar um instrumento de transformação da experiência. O que é formador para o sujeito, quer dizer o que aumenta o seu raio de acção e o seu poder de agir, é conseguir mudar o estatuto do vivido: de objecto de análise, o vivido deve tornar-se meio para viver outras vidas.” (Clot, 2000, p. 154).

A segunda é que estes métodos são o resultado de uma certa concepção da relação entre o perito e o operador. Considera-se que o papel do perito não é tanto a possibilidade de produzir uma interpretação da situação, mas antes a capacidade de proporcionar um quadro em que os trabalhadores possam produzir uma interpretação da situação em que se encontram. É claro para Clot que já existe uma interpretação da situação antes da intervenção dos peritos. Simplesmente, estes podem ajudar a

desenvolver, enriquecer e mesmo transformar a interpretação preexistente. A ideia não é de considerar o perito como alguém que é capaz de pensar nas situações no lugar do outro, ou que é capaz de a descrever e propor soluções no lugar do outro. A questão é como é que os peritos podem ajudar um colectivo profissional a voltar a conduzir a sua própria história, voltarem a ser sujeitos do género profissional e não meros objectos da prescrição oficial. O papel do perito é ser um recurso para que os próprios operadores ajam sobre o trabalho da organização. A sua acção é, sobretudo, uma acção de mediação.

9. Clínica da actividade

E é precisamente por acordar um papel importante a este perito, assumindo a relação que se estabelece com o objecto de estudo e os seus efeitos que Clot se refere à **clínica de actividade** (1995, 1999, 2001; Clot, Faïta, Fernandez, & Scheller, 2001; Clot & Leplat, 2005).

Já no seu texto de 1995, esclarece-nos que a clínica da actividade não deve ser confundida com o sentido assumido hoje em dia, e sob a influência da psicanálise, pela ‘psicologia clínica’. Na realidade não se trata da adopção de uma teoria por oposição a uma outra teoria do sujeito (por exemplo: psicologia clínica vs. psicologia cognitiva), mas antes pela consideração das proximidades que o recurso à análise do trabalho tem com o método clínico (Clot & Leplat, 2005).

De facto, para este autor mais do que um “estudo de caso”, que tem em consideração o objecto de estudo na sua globalidade, analisando-o em toda a sua complexidade, as metodologias que mobilizam a análise do trabalho como ferramenta de transformação das situações assumem um estatuto privilegiado para o observador, de modo a que este não se esqueça que faz parte e interfere no dispositivo da investigação (Clot & Leplat, 2005). Estas relações são, portanto, assumidas e intencionalizadas: “O desenvolvimento do método clínico faz-se integrando sempre o papel do analista na situação estudada, aprofundando o estatuto psicológico da observação, associando o sujeito à análise, assim como introduzindo variações nas características das situações.” (Clot & Leplat, 2005, p.313).

Todavia, esta perspectiva não pode deixar de ter em conta as contribuições da psicopatologia do trabalho, sobretudo no que se refere ao alargamento da definição mais clássica de actividade. Tal como referimos no início, não se quer dizer com isto que Clot pretenda abandonar a tradição da psicologia do trabalho e da ergonomia de tradição francófona mas antes enriquecê-la ao incorporar nela os «conflitos do real que opõem o sujeito a si mesmo» (Clot, 2001, p.14). Foi através do conceito, aqui já apresentado, de **actividade impedida** que o autor integrou esta ideia de conflito, o que acabou por permitir «incorporar o possível ou o impossível na actividade, preservando assim as nossas hipóteses de compreender o desenvolvimento e o seu sofrimento» (Clot, 2001, p.14). Pode-se dizer, então, que se fala de clínica da actividade e não de análise de actividade porque a actividade realizada não é toda a actividade.

Assim, compreende-se que a abordagem da clínica da actividade preconizada procure «compreender a dinâmica de acção dos

sujeitos» (Clot *et al.*, 2001). Mas como a actividade dos sujeitos é uma actividade dirigida – em direcção a si próprio, ao objecto de trabalho e aos outros - a realização de uma co-análise sobre o desenvolvimento dos sujeitos, do colectivo e da situação é facilitada se for feita a partir de colectivos de trabalho.

Para além disso e se adoptarmos a perspectiva de que para além de compreender para transformar também é preciso transformar as situações de trabalho para as compreender teremos que adoptar a formulação de Clot que preconiza que «só os colectivos eles-mesmos podem operar as transformações duráveis nos meios de trabalho» (Clot *et al.*, 2001, p. 17) .

10. A estrutura da actividade

Para finalizar, retomando os principais conceitos que foram abordados ao longo deste texto, pensamos ser útil apresentar o que Clot e Leplat (2005) chamaram de «estrutura dinâmica da actividade»[6].

Com efeito, para os autores, a actividade de trabalho é, simultaneamente, **pessoal, interpessoal, transpessoal e impessoal**:
- o conjunto das nossas actividades é irreduzivelmente **pessoal**;

- é **interpessoal** pelo facto de ser uma actividade dirigida para os outros (mesmo quando aparentemente se está isolado num posto de trabalho único, como referido anteriormente), pois “(...)sem destinatário a actividade perde o seu sentido” (Clot & Leplat, 2005, p. 310);

- a actividade é **transpessoal** porque é atravessada pela história colectiva do trabalho: a actividade pessoal resulta (também) dos recursos mobilizados e transmitidos pelos mais experientes e pela possibilidade de os transmitirmos aos mais novos. É o envolvimento na (re)construção de um género profissional que aqui está em questão;

- o seu carácter **impessoal** advém da prescrição, pela organização do trabalho, da tarefa que é atribuída ao trabalhador.

Intervir, tendo por base uma clínica da actividade, significa, então, ter em consideração todas estas dimensões. Mesmo a dimensão impessoal, que é, naturalmente a mais descontextualizada, tem que ser considerada pois orienta a actividade para além de cada situação particular e ao querermos a transformação do trabalho temos, necessariamente, que a considerar .

Desta forma, estaremos em condição de recuperar a actividade, o desenvolvimento da actividade e os seus impedimentos. Mas, como sublinham os autores, “não se trata tanto de recuperar a estrutura da actividade enquanto tal mas a estrutura do seu desenvolvimento possível ou impossível” (Clot & Leplat, 2005, p.311). E são os mecanismos destes desenvolvimentos que estão no centro de atenção do trabalho de Clot.

[1] Clot refere-se ao seguinte texto: Leplat, J. & Hoc, J.-M. (1983). Tâche et activité dans l'analyse psychologique des situations. Cahiers de Psychologie cognitive, 3/1, 49-63.

[2] A propósito desta questão Clot (1997a) costuma referir-se ao seguinte texto: Vygotski, L.S. (1985). La méthode instrumentale en psychologie (éd. Originale, 1930). In J.-P. Bronckart & B. Schneuwly (1985). Vygotski aujourd'hui (pp. 39-47). Lausanne : Delachaux & Niestlé.

[3] Neste caso em particular apelidar-se-ia de catacrése centrípeta na medida em que «são destinadas, em primeiro lugar, a agir sobre si mesmo para manter um nível suficiente de mobilização cognitiva e subjectiva ou servem de chamamento para novos objectos do pensamento» (Clot, 1997 a, p.114). Para além deste tipo de catacréses existem ainda as centrífugas – «viradas em primeiro lugar para a acção sobre os objectos exteriores» (p.114) e as que têm «por objectivo primeiro enriquecer ou seleccionar o léxico ou a expressão verbal» (p.114.)

[4] Clot (1999, p.119) refere-se ao seguinte texto: Vygotski, L.S. (1925/1994). La conscience comme problème de la psychologie du comportement. (F. Sève, Trad.). Société Française, 50, 35-50.

[5] Clot (1999, p. 137) refere-se ao seguinte texto: Vygotski, L.S. (1994). Défectologie et déficience mentale. Textes publiés par K. Bariniskov et G. Petitpierre. Lausanne: Delachaux et Niestlé.

[6] Clot e Leplat retomam no texto de 2005 trabalhos desenvolvidos anteriormente e publicados por Clot, Y., Fernandez, G. & Carles, L. (2002). Crossed self-confrontation in the «Clinic of activity». In S. Bag-nara, S. Pozzi, A. Rizzo, & P. Wright (Eds.), Proceedings of 11th European Conference on Cognitive Ergonomics, ECC11 (pp. 13-18). Roma, Italy: Istituto di Science e Technologie Della Cognizione.

Referências Bibliográficas

- Clot, Y. (1994). L'activité d'ingénierie : question de sens. *Actes du XXIXe Congrès de la SELF*. In Ergonomie et Ingénierie. Paris: Eyrolles.
- Clot, Y. (1995). La compétence en cours d'activité. *Education Permanente*, 123, 2, 115-123.
- Clot, Y. (1997a). Le problème des catachrèses en psychologie du travail : un cadre d'analyse. *Le Travail humain*, 60, 2, 113-129.
- Clot, Y. (1997b). Le réel à la source des compétences: l'exemple des conducteurs de trains en banlieue parisienne. *Connexions*, 70, 2, 181-192.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris: PUF.
- Clot, Y. (2000). La formation par l'analyse du travail : pour une troisième voie. In B. Maggi (Sous la direction). *Manières de penser, manières d'agir en éducation et en formation* (pp. 133-156). Paris: PUF.
- Clot, Y. (2001). Editorial. *Education Permanente*, 146, 1, 7-16.
- Clot, Y. & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyse du travail: concepts et méthodes. *Travailler*, 4, 7-42.
- Clot, Y., Faïta, D., Fernandez, G. & Scheller, L. (2001). Entretiens en auto-confrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité. *Education Permanente*, 146, 1, 17-25.
- Clot, Y. & Leplat, J. (2005). La méthode clinique en ergonomie et en psychologie du travail. *Le travail Humain*, 68, 4, 289-316.

Análisis psicológico del trabajo: de los conceptos a los métodos

Resumo

Pretendemos com este trabalho apresentar o quadro teórico-metodológico do trabalho desenvolvido por Yves Clot.

Começaremos por situar, de forma breve, os pontos de ancoragem das suas propostas de investigação e intervenção bem como os objectivos a que se propõe.

Podemos dizer, então, que o autor, filiado na escola russa de psicologia, tem desenvolvido um conjunto de estudos com o ob-

jectivo de identificar as relações que se estabelecem entre subjectividade e a actividade de trabalho. As suas investigações partem da análise do trabalho em situação real tendo em vista a sua transformação, o que assumindo uma perspectiva histórico-cultural, implica perceber a história do desenvolvimento das actividades dos trabalhadores. Na sua intervenção procura articular o real e o realizado, o individual e o colectivo, mobilizando metodologias que privilegiam a mediação da linguagem e dos outros para a (re)construção das regras da profissão valorizadas pelos seus profissionais. É na (re)construção deste género profissional que os trabalhadores encontram os constrangimentos que devem gerir e respeitar mas também um recurso para a sua própria acção.

Para Yves Clot é esta a única forma de garantir a função psicológica do trabalho.

Palavras-chave: Real da actividade, género profissional, clínica da actividade

Analyse psychologique du travail: des concepts aux méthodes

Résumé

Cet article a pour objectif de présenter le cadre théorique et méthodologique des travaux développés par Yves Clot.

Nous situons d'abord, de façon synthétique, les points d'ancrage du propos de ses recherches et interventions, ainsi que les objectifs qui sont les siens.

Ceci permet de mieux comprendre ce qui a conduit l'auteur, dans la continuité de l'école russe de psychologie, à développer un ensemble d'études en vue d'identifier les relations qui sont établies entre subjectivité et activité de travail. Ses recherches partent de l'analyse du travail en situation réelle en vue de sa transformation ; dans une perspective historique et culturelle, cela implique la compréhension de l'histoire du développement des activités des travailleurs. Sur le plan de l'intervention, l'approche vise à articuler le réel et le réalisé, l'individuel et le collectif – et pour ce faire, les méthodologies privilégient la médiation du langage et celle des autres dans une (re)construction des règles du métier qui sont valorisées par les professionnels en question. C'est dans la (re)construction de ce genre professionnel que les travailleurs rencontrent les contraintes qu'ils doivent gérer et respecter - mais qui sont aussi une ressource pour leur propre action.

Pour Yves Clot, ceci est la seule voie qui permette d'assurer la fonction psychologique du travail.

Mots-clés: Réel de l'activité ; genre professionnel ; clinique de l'activité

Psychological work analysis: concepts and methods

Abstract

With this article, we intend to present the theoretical and methodological framework of the work developed by Yves Clot.

Marta Santos

We will start by briefly situating the anchor points of his research and intervention proposals, as well as the goals he aims to reach.

We can, then, state that the author, affiliated with the Russian school of psychology, has developed a group of studies with the purpose of identifying the relations established between subjectivity and work activity. His research studies start with real work situation analysis aimed at its transformation, which, assuming a historical and cultural perspective, implies understanding the developmental history of workers' activities. In this intervention, the author tries to articulate the real and done, the individual and the collective, mobilizing methodologies that privilege the language mediation and of the others in order to (re)construct the professional rules valorised by its professionals. It is in the (re)construction of this professional genre that the workers encounter the difficulties that they must manage and respect, but it also becomes a resource for action itself.

In Yves Clot's perspective, this is the only way to guarantee the psychological function of work.

Key words: Real of activity; professional gender; clinic of activity

Como referenciar este artigo?

Santos, M. (2006). Análise psicológica do trabalho: dos conceitos aos métodos. *Laboreal*, 2, (1), 34-41.

<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU54711226516545:581>

Manuscrito recebido em: Abril/2006

Aceite após peritagem em: Junho/2006