

Psicologia do trabalho, práxis ética e psicodiagnóstico

*Psychology of work, ethical praxis
and psychodiagnosis*

EDU ÁLVARO MANSO BASTOS*

Resumo

Este artigo sustenta que o trabalho, para ser satisfatório e saudável, deve constituir-se como uma práxis ética. A atuação do psicólogo do trabalho também é discutida a partir deste ponto de vista. Busca-se refletir sobre o sentido da ação profissional do psicólogo no contexto organizacional a partir de premissas e pressupostos psicodinâmicos, procurando demonstrar que a eficácia dessa atuação está diretamente relacionada à construção de um diagnóstico e de uma intervenção eticamente orientados.

Palavras-chave: Práxis ética – Trabalho – Paradigmas – Estagiário de Psicologia.

Abstract

This article states that work, in order to be satisfactory and healthy, should be an ethical praxis. The role of the work psychologist is discussed from this point of view. In this article, we seek to reflect about the meaning of the psychologist's professional action within the organizational context from psychodynamic assumptions and premises, and demonstrate that the effectiveness of this action is directly related to the construction of a diagnosis and an ethically oriented intervention.

Keywords: Ethical praxis – Work – Paradigm – Trainee in Psychology.

* Psicólogo e mestre em Administração pela FEA-USP, supervisor de estágio, professor de Saúde do Trabalhador e coordenador técnico do Pacto da Universidade Metodista de São Paulo. Docente do curso de especialização em Psicanálise do CEP. E-mail: edu.bastos@metodista.br

Psicologia do trabalho, práxis ética e psicodiagnóstico

Desejei iniciar este texto a partir de uma indagação filosófica, planejando, com isso, partir das alturas e, no seu desenvolvimento, ganhar o chão das fábricas.

Qual o propósito de nossa existência e razão?

Em outro texto (BASTOS, 1992), comentei que Freud julgava o homem pretensioso. Prefiro agora pensar esta questão de outro ângulo.

Quando pensamos sobre nossa existência e razão, queremos considerar a necessária responsabilidade que devemos ter, enquanto humanidade, por nossos próprios destinos. A responsabilidade pelo desenvolvimento da humanidade é de cada um, e é no particular da existência de cada um que ela deve ser exercida como uma práxis ética. Consideramos que a práxis ética que define o homem, por excelência, é o trabalho. É quando a relação do sujeito com o objeto passa a ser intermediada por uma práxis ética que se produz o sentido do trabalho para o homem.

Não me vejo em condições de avançar numa discussão filosófica; não por desprezo à filosofia, mas por minha incapacidade de trabalhar como filósofo, já que filósofo não sou. Entretanto, sei da importância do trabalho filosófico e penso que toda empresa deveria ter uma equipe de filósofos em seus quadros com a responsabilidade de pensar o real. Aliás, penso que a fábrica é um lugar adequado ao filósofo, tratando o geral, e não a clínica, tratando o particular, que já tem a psicanálise para dar conta dela.

No mundo do trabalho, a filosofia é fundamental. Pensar o trabalho como uma práxis ética é pensá-lo de acordo com o princípio do imperativo categórico de Kant, princípio ético da razão prática. Em termos éticos, Kant fala em imperativo para expressar seu caráter de urgência, de absoluto e necessário, fundamento último da ação moral (JAPIASSU, 1990).

Para ser saudável aos homens, instituições e à humanidade, o trabalho deve ser eticamente orientado. Isso significa que nós, psicólogos, devemos procurar entender por que ele não o é, na maioria dos casos.

Assim, fazendo uma inversão, poderíamos nos indagar por que o trabalho, tendo como expressão dominante a forma como é realizado hoje nos sistemas de produção, não é saudável e fonte de prazer para os homens.

A partir deste ponto, não posso mais deixar de pensar como psicólogo. O que significa isso?

Significa entender o trabalho como parte da responsabilidade do sujeito sobre seu próprio destino, e entender o trabalho alienado que tira do homem a responsabilidade por si mesmo. O homem alienado não se implica consigo nem tampouco com seu trabalho.

Significa considerar uma teoria psíquica do sujeito.

Significa a opção por uma linha de pensamento que, partindo de Kant, passa por Hegel e chega a Freud por uma leitura lacaniana que permite precisar a psicanálise como disciplina aplicada ao sujeito falante.

Significa pensar a questão da linguagem articulada ao desejo, à formação do sentido e da subjetividade. Eis a teoria psíquica do sujeito: entre o estímulo e a resposta, o significado, o sentido, uma estrutura de linguagem. Fazemos nossa opção teórica cientes de que todas as teorias vão se encontrar no paraíso...

Pensar como psicólogo significa muitas coisas mais.

Significa pensar o trabalho como ação que modifica a natureza, mas que, ao mesmo tempo, produz sentido. A partir de uma teoria psíquica do sujeito, pensar o trabalho como categoria central no estudo dos processos psicossociais que causam impacto sobre os indivíduos e as organizações (que é o propósito de Dejours e seus seguidores, por exemplo)¹.

Ser psicólogo é fazer psicologia como trabalho, como práxis ética, da forma como todo trabalho deve ser feito. Ou seja, é preciso que eu tenha consciência de ser um agente da história humana, consciência de viver num processo histórico e compreender o momento, seus antecedentes e as perspectivas, porque o psicólogo, como agente de mudanças, deve praticar a antecipação.

Significa que, se vou trabalhar na organização como psicólogo do trabalho, devo me preocupar também com a saúde organizacional como um todo, e isso quer dizer pensar na questão da produtividade e da qualidade.

Tomando o trabalho como categoria central, como psicólogo devo me perguntar sobre os fenômenos psicológicos presentes na organização e na relação do homem com o trabalho, como eles se apresentam e qual sua importância para a saúde mental do trabalhador e para a saúde organizacional.

¹ DEJOURS, 1997.

Uma questão de fôlego é investigar o homem na sua relação com o trabalho, o sentido subjetivo do trabalho para este homem e o papel da organização nisso. Fazê-lo como uma práxis ética é evitar reproduzir ideologias de dominação ou, qual avestruzes, enfiar nossas cabeças no areal da burocracia; dar conseqüências às nossas ações, analisar e interpretar a realidade de trabalho e, como agentes de mudanças, intervir, quando a organização do trabalho apresentar prejuízos individuais ou coletivos nos sistemas produtivos, reestruturados ou não.

Por fim, pensar como psicólogos significa que devemos, a partir de nossa concepção de homem, tentar entender o que se passa com ele no trabalho. Saber o que se passa: eis a função do diagnóstico.

Em nosso modelo teórico, em nossa teoria psíquica do sujeito trabalhador, a psicanálise ocupa um lugar importante. Ela nos ajuda a compreender que a conduta do trabalhador tem determinantes que ele próprio desconhece e que vão nos auxiliar, a partir das descobertas da clínica, a pensar de que formas o trabalhador pode se implicar mais consigo mesmo e fazer a passagem da alienação para a responsabilização.

A Psicologia do Trabalho não é uma psicanálise, porém, em nosso entender, aquela não deve prescindir desta. Embora a psicanálise nada tenha a dizer sobre o trabalho, ela nos propõe algumas questões a partir das descobertas da clínica.

O diagnóstico é um “saber o que se passa” teoricamente referenciado e implica uma direção de trabalho que se constrói na própria ação.

Por seu caráter psicodinâmico e contingencial, o psicodiagnóstico do trabalho não pode ser reduzido a uma receita, a uma bula. Isto não quer dizer que não tenhamos de nos esforçar no sentido da formalização que nos permita operacionalizar a análise e intervenção sobre a realidade de trabalho.

Não se trata de partir de um *a priori*, mas da situação concreta do trabalho com suas determinações sociais, técnicas e organizacionais. Nosso objetivo não pode ser estabelecer próteses cognitivas que acomodem os estranhamentos e os incômodos em geral, transformando nossa ação em uma intervenção administrativa parcial e ineficaz (como a proposição de certos treinamentos comportamentais destinados a “consertar” a falta de motivação no trabalho).

Partimos de uma premissa: o trabalhador encontra-se alienado em sua relação com o trabalho, “assujeitado” e contido por uma cultura

organizacional ideologicamente determinada, que o mantém no desconhecimento de seu próprio saber e de sua epistemofilia. O trabalhador não opera uma análise das relações de trabalho, das interações sociais e afetivas. Ele as vivencia e sofre seus impactos, muitas vezes tornando fraca sua vinculação com o trabalho e medíocre sua capacidade de produção e inovação, perto do que poderia operar a partir de seu próprio desenvolvimento.

Realizar um psicodiagnóstico organizacional significa movermos-nos em um campo, num contexto que é preciso conhecer.

Podemos pensar o contexto psicológico do trabalho como um campo de tensão, um campo de forças. Atualmente, poderíamos imaginá-lo limitado, de um lado, pelo paradigma “taylorista” e, de outro, pelo que chamaremos de paradigma da participação. Chamamos de paradigma a um conjunto de regras, valores, convicções e concepções que determinam uma maneira específica de se entender e influenciar uma realidade.

Como parte do fenômeno da globalização, da aceleração da competitividade, da demanda por uma produção associada à qualidade, assistimos, a partir da década de 1960, a uma reestruturação produtiva cada vez mais diferenciada da tradicional organização científica do trabalho preconizada por Taylor. O “modelo” japonês, uma visão ocidental sobre os sistemas produtivos japoneses, serve de guia e inspiração a esta reestruturação (HIRATA, 1993).

Costuma-se afirmar em teses, artigos, textos de revistas e jornais que esta passagem de século caracteriza-se por ser um período de crise. Li em algum lugar que “crise” significa que os modos do passado já não servem mais e que os novos modos ainda não foram estabelecidos. Um velho consultor me disse que o ideograma chinês para “crise” também significa “oportunidade” (não verifiquei, mas é possível, pelo menos me parece “zen”).

Ao apontarmos os dois paradigmas que convivem em nossos tempos, estamos focando o momento atual de crise dos processos produtivos do sistema capitalista (e não entendemos que isso signifique a falência do capitalismo e o fim da história).

Do ponto de vista da Administração de Empresas, Taylor consolidou o sistema produtivo e aumentou a produtividade, mas o “taylorismo” não consegue dar conta das novas exigências do mundo do

trabalho, exigências impostas pelas contingências da terceira revolução industrial, da evolução do capitalismo e das lutas e conquistas dos trabalhadores. O novo paradigma que busca dar conta da reestruturação e flexibilização dos sistemas produtivos não solicita ao trabalhador que simplesmente venda sua força de trabalho; solicita entrega completa; solicita a alma do trabalhador como se este a pudesse entregar. É o sentido do tal “espírito corporativo” que hoje é cobrado dos “colaboradores”. Isto não significa que as coisas estejam piores para os trabalhadores (para os que têm trabalho). Significa uma mudança na cultura das organizações e, em última instância, uma mudança na concepção acerca do trabalhador. Com efeito, existe em processo, uma mudança que transcende a tecnologia do trabalho, forçando a atenção sobre as capacidades humanas em um sentido mais amplo.

Do ângulo da Psicologia, podemos apontar como precursores de uma nova visão do homem no trabalho os estudos posteriores à teoria das relações humanas, em especial Maslow, Herzberg e McGregor.

Enquanto que do ponto de vista da Administração de Empresas as novas exigências do mundo do trabalho levam a um novo modelo de competências, do ponto de vista da Psicologia estas competências vão requerer um desenvolvimento mais global dos indivíduos, o que só é possível com o desenvolvimento de todos os aspectos de sua personalidade, de sua subjetividade.

A força de trabalho é mercadoria; o “espírito corporativo” é mais difícil de ser comprado. As empresas buscam desenvolver estratégias que induzam os trabalhadores a uma dedicação integral ao trabalho, mas não estão dispostas, em princípio, a abrir mão do imediatismo e da visão parcializada sobre os seres humanos.

Em lugar do homem-boi de Taylor entra o operário polivalente, que deve ser capaz de utilizar cada vez mais o cérebro e cada vez menos os braços. A conjunção entre produtividade e qualidade exige um novo trabalhador, um novo homem.

Muitas críticas vêm sendo elaboradas às formas e às políticas de implantação da flexibilidade produtiva. Estas críticas possuem dois conteúdos básicos: existem aquelas que apontam uma nova afronta ao trabalhador como cidadão e novos riscos para a saúde mental (LIMA, 1996), e aquelas que denunciam a eficácia mesma dos programas de qualidade implantados a toque de caixa, com produtos importados que

não levam em conta a cultura e a dinâmica interna à organização (CODD, 1996). Estas críticas, desenvolvidas em especial por estudiosos da Psicologia do Trabalho, são pertinentes, oportunas e é relevante que sejam analisadas sob o ponto de vista da saúde mental do trabalhador e da saúde das organizações (sua imagem, lucratividade e curva de vida).

Fomos interpelados recentemente por um trabalhador metalúrgico que nos relatava suas dúvidas quanto aos caminhos de seu próprio trabalho. Ele estava sendo treinado para fazer parte de uma célula de manufatura e não sabia dizer ao certo o que isto representava, se um desenvolvimento pessoal também ou apenas uma intensificação da exploração como denunciavam seus amigos sindicalistas. O que poderíamos dizer a ele?

As transformações acontecem sem que as organizações abandonem o velho paradigma “taylorista”. Isto leva a um equívoco, na medida em que estas organizações continuam, na prática, a considerar os recursos humanos abundantes (FLEURY, 1993). Se há exigência de um novo trabalhador que pense, que assuma mais responsabilidades, é preciso que os recursos humanos sejam enfocados como recursos escassos.

O fator humano passa a ser um recurso estratégico na produção. As empresas resistem a “vestir a camisa” do trabalhador mas, ao mesmo tempo, sofisticam os programas de QVT (qualidade de vida no trabalho) que buscam suprir as novas exigências e necessidades de seus trabalhadores (RODRIGUES, 1994). As condições de trabalho também sofrem modificações; na medida em que investem em novas tecnologias, as empresas passam a investir também em ergonomia, tornando os postos de trabalho mais funcionais com relação à saúde do corpo. Os avanços são mais lentos, no entanto, no tocante à organização do trabalho, justamente o aspecto da produção que mais afeta a subjetividade do trabalhador (DEJOURS, 1997).

Do lado do Estado, as ações limitam-se a um corpo de leis trabalhistas herdadas do “getulismo” e que visam manter o corpo no trabalho. As autoridades têm discutido a “flexibilização” da legislação trabalhista, o que sempre significa a perda de direitos do trabalhador, que acabou por depender desses direitos em função das condições inseguras de mercado e dos baixos salários.

As mudanças na legislação trabalhista, todavia, são necessárias, e algumas delas, como o fim do imposto sindical, podem ser muito úteis

para o próprio trabalhador, desde que venham acompanhadas de dispositivos que os protejam e lhes garantam seus direitos adquiridos e outros, necessários à sua sobrevivência e desenvolvimento.

Ainda com relação ao Estado, o país carece de uma política industrial e trabalhista que leve em conta o papel fundamental do trabalhador enquanto cidadão e força motriz do desenvolvimento. As empresas, por sua vez, carecem de uma filosofia explícita, de políticas bem formuladas, e insistem em equívocos estratégicos, táticos e operacionais.

Voltando à questão do fator humano, quem é o trabalhador? Qual é sua parte nesta história? Como ele se implica no seu trabalho e com sua condição de cidadão? Qual é sua responsabilidade?

Em outro momento pretendemos abordar esta questão tomando por base a noção de “servidão voluntária” e o estudo hegeliano da relação senhor-escravo. Para já, podemos adiantar que a alienação no mundo do trabalho não é uma prerrogativa do trabalhador e que não nos serve para muita coisa ficarmos presos à dicotomia patrão mau/trabalhador explorado, versão pobre da epistemologia marxista.

Voltando ao que significa, para nós, sermos psicólogos, devemos nos perguntar: qual a nossa parte nisso?

Ao me colocar esta questão, penso num artigo curto e grosso do psicólogo e professor Sigmar Malvezzi (2000) no qual ele fala aos psicólogos sobre a necessidade de uma reprofissionalização – um alerta aos psicólogos acomodados a um agir técnico, ao cumprimento de tarefas –, sobre a necessidade e a demanda para um agir estratégico.

Como professor de Psicologia do Trabalho e supervisor de estágios profissionalizantes, temos procurado discutir as práticas de nossos estagiários junto às pequenas, médias e grandes empresas do ABC, onde eles próprios são defrontados com a realidade em mudança no mundo do trabalho e com os processos de reinstitucionalização do trabalho.

Ocorre que, mesmo nas organizações onde as mudanças de paradigmas já são mais evidentes, os estagiários ainda são contratados para tarefas específicas, técnicas (recrutamento, seleção e treinamento, basicamente) em detrimento das necessidades emergentes nas mesmas organizações. Pensando a partir do modelo da clínica, podemos dizer que existe uma diferença evidente entre a “queixa” explícita e a demanda.

Nossas discussões têm se orientado para a necessidade de uma postura diagnóstica que busque a retificação das queixas, visando

transformá-las em demanda de trabalho ao psicólogo. Os estagiários de psicologia, futuros profissionais (e que são instados a se comportarem como tal, abandonando a cômoda posição de estudantes), enfrentam, eles mesmos, a necessidade de construir uma identidade profissional a despeito do sentimento de impotência que as estruturas organizacionais, em especial as dos departamentos de recursos humanos, lhes impõem. Ainda nos servindo do modelo clínico, temos percebido que o sucesso de nossos alunos no ingresso no mundo do trabalho e na aquisição da confiança necessária ao exercício profissional está diretamente relacionado ao esforço de transformação da impotência em impossibilidades. Diante do sentimento de impotência, o aluno/profissional paralisa-se. Diante da impossibilidade sempre existe a possibilidade da criação.

Assim, o futuro psicólogo pode experimentar em sua atuação o que é construir-se no trabalho, reinventar-se no trabalho e o sentido pleno da idéia de empreendedorismo, exigências que o mundo do trabalho passa a cobrar de todos os trabalhadores.

Meu próprio trabalho, na supervisão de estagiários em Psicologia do Trabalho, tem sido freqüentemente fonte de satisfação e prazer. Aprendo isso cada vez que me deparo com a satisfação e prazer dos estagiários ao produzirem sentido em seus trabalhos. Às vezes isto se transforma em mudanças na opção de área de atuação, às vezes na percepção de que o profissional de psicologia, independente de sua ênfase, é sempre um psicólogo. Procuramos incentivar a inquietação, a curiosidade e a ignorância, a “douta ignorância” tão valorizada pelos alquimistas da baixa Idade Média. Os trabalhadores resistem a considerar relevantes suas inquietações; julgam que a curiosidade é socialmente condenável e que a postura de ignorância é vergonhosa.

O psicólogo só estará preparado para intervir no momento em que tiver plena consciência de si mesmo enquanto trabalhador.

Nossa proposição, para fechar este texto, no propósito de abri-lo ao outro, é pensar a questão da práxis ética como imperativa ao trabalho do psicólogo, e pensar o próprio trabalho como práxis ética que define o homem e o ajuda a se definir. Por fim, pensar que ser um psicólogo do trabalho significa desenhar para si mesmo a causa de instalar a ética nas relações de trabalho.

Referências

- BASTOS, E. A. M. Sobre motivação. *Jornal Trabalhista*, Brasília, ano 10, n. 454, p. 4, 1993.
- CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMAYO, A. J. E.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (orgs.) *Trabalho, organização e cultura*. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1999. p. 21-40
- DEJOURS, C. *O fator humano*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1997.
- FLEURY, M. T. L. Mudanças e persistências no modelo de gestão de pessoal em setores de tecnologia de ponta. In: HIRATA, H. (org.). *Sobre o modelo japonês*. São Paulo: Edusp, 1993. p. 50-63.
- HIRATA, H. (org.). *Sobre o modelo japonês*. São Paulo: Edusp, 1993.
- JAPIASSU, H. & MARCONDES, D. *Dicionário básico de filosofia*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1990.
- LIMA, M. E. A. *Os equívocos da excelência*. Petrópolis: Vozes, 1996.
- MALVEZZI, S. A reprofissionalização do psicólogo. *Psi – Jornal de Psicologia – CRP de São Paulo*, a. 17, n. 120, p. 15, jan.-fev., 2000.
- RODRIGUES, M. V. C. *Qualidade de vida no trabalho*. Petrópolis: Vozes, 1994.

Recebido em: 25.11.2007

Primeira revisão: 12.12.2007

Aceito em: 12.01.2008

Psicólogo

*in*Formação, ano 11, n. 11, jan./dez. 2007