

Clínica do trabalho, clínica do real

Yves Clot – Professor de psicologia do trabalho no Conservatório Nacional de Artes e Ofícios de Paris. Publicado no Le journal dês psychologues, nº 185, mars 2001.

Tradução livre: Kátia Santorum e Suyanna Linhales Barker

Revisão: Cláudia Osório

Resumo: A psicodinâmica do trabalho e a clínica da atividade têm em comum pertencer ao campo da clínica do trabalho. Este artigo se aterá em dar conta das diferenças entre estas duas maneiras de abordar a questão do trabalho e seus respectivos métodos de intervenção e de análise.

Clínica do trabalho, clínica do real

Como veremos imediatamente este artigo não busca definir uma psicologia clínica do trabalho, mas, prudentemente, definir as condições atuais para se exercer uma clínica do trabalho.

Compreender para transformar

A clínica do trabalho não visa a criação de “nichos clínicos” no organograma da empresa moderna. Como nota Christophe Dejours, a agitação em torno dos temas de assédio moral no trabalho, colocando a ênfase exclusivamente na relação entre dois indivíduos – o agressor e a vítima – interpretado a partir da psicanálise das perversões, abre o caminho para a criminalização destas condutas, mais do que a transformações da organização do trabalho, que autoriza estas derrapagens (Dejours, 2000, p.19). Então, estas transformações são justamente o objeto da clínica do trabalho, tal como a entendemos na França, desde que a tradição em ergonomia (Wisner, 1996) e em psicopatologia do trabalho (LeGuillant, 1984; Billiard, 1998) nos deixou de herança esta regra de ofício: compreender para transformar, e isto, em resposta a demanda dos próprios interessados.

Clínica do trabalho

Nós nos ateremos a duas correntes principais. Uma foi construída na metamorfose da psicopatologia do trabalho em psicodinâmica do trabalho. Seu horizonte doutrinal é o da da psicanálise (Dejours, 2000, p. 25). A outra, mais recente, aborda o problema da subjetividade no trabalho nos termos de uma clínica da atividade, situando-se na intersecção da tradição da ergonomia francófona com a tradição em psicopatologia do trabalho. Seu horizonte é o da corrente histórico-cultural em psicologia e em lingüística, entre Bakhtin e Vygostski (Clot, 1999 a; Clot, 1999 b).

Psicodinâmica do trabalho e clínica da atividade têm em comum pertencer ao campo da clínica do trabalho. Trata-se de uma clínica do real, entendida aqui como a preocupação em olhar o trabalho das mulheres e dos homens como um desafio psíquico decisivo para o sujeito. Para tanto, nós podemos buscar, como já fizemos amplamente em outros textos (Clot, 1995; Clot 1999 b), dar conta das diferenças entre estas duas abordagens, retendo para este artigo duas questões: a do trabalho e a dos métodos de intervenção e de análise.

Psicodinâmica do trabalho

Para C. Dejours, “*o objeto da psicodinâmica do trabalho não é o trabalho*” (1996 b, p.7). São as dinâmicas intra e intersubjetivas que conformam o seu objeto. Existe, segue ele, “*uma psicologia do trabalho convencional, onde o trabalho figura como atividade-objeto [...]. Mas, precisamente, a psicodinâmica do trabalho não é uma psicologia do trabalho, mas uma psicologia do sujeito.*” (p.8). A partir das enquetes de psicopatologia do trabalho, a psicodinâmica do trabalho estabelece, por exemplo, graças à análise das situações de risco em que o sujeito se coloca e que são freqüentemente constatadas, que a atitude de negação do risco não pode ser tomada ao pé da letra. Ela não é nem uma ignorância nem uma inconsciência, mas, sobretudo, um procedimento psicológico destinado a conter o medo ou, dito de outra forma, um sistema de defesa. “*Criar a situação ou agravá-la, é em uma certa medida, ser o senhor da situação. Este estratagema tem um valor simbólico que contem a iniciativa e o domínio dos trabalhadores sobre o perigo e não o inverso.*” (Dejours, 2000, p.101). De maneira mais geral, o medo desenvolvido a partir da intensificação do trabalho e do desemprego na atualidade “*corrói progressiva e inelutavelmente a saúde mental dos trabalhadores, como o carvão que asfixia os pulmões do mineiro à espera da silicose*” (2000, p.105).

O exame dos sistemas psicológicos defensivos pelos quais os sujeitos tentam conjurar este real que lhes escapa é o recurso principal da psicodinâmica do trabalho. Esta conjuração do sofrimento pode desembocar no prazer se este trabalho psíquico é reconhecido na organização. Mas se isso não acontece, os sistemas de defesa podem, também, se voltar contra os sujeitos. Eles podem mesmo “colonizar” a vida fora do trabalho ou ainda, *“prejudicar a inteligência nos dois sentidos do termo: a capacidade de pensar e de raciocinar de um lado, e de outro, a compreensão do mundo.”* (2000, p. 21). Como um anestésico, as defesas autorizam uma negação do real. Toda ambigüidade, contida neste sistema de defesa, aparece assim para C. Dejours: *“A retração da capacidade de pensar se revela como o meio eletivo de entorpecer o sentido moral, na medida em que as novas organizações prescrevem para aqueles que trabalham que cometam, contra os outros, em nome da performance econômica, atos que eles reprovam, chegando a infringir a injustiça e o sofrimento aos outros”.*(2000, p. 22)

Compreendemos então a importância que tem, em psicodinâmica do trabalho, colocar em pauta o sofrimento no trabalho na esfera pública. No prefácio da última edição de sua obra *A Loucura do Trabalho*, C. Dejours se dedica a um inventário de novas formas de patologias sociais e de deslocamentos defensivos aos quais essas patologias dão lugar: *“estratégia coletiva do cinismo viril, ideologia defensiva do realismo econômico, estratégia de incredulidade cãndida, estratégia da tolice”* (2000, p.18). Para além do “cada um por si”, este conjunto ameaça a coesão dos coletivos de trabalho. A interpretação destas defesas, como respostas a um sofrimento negado, está no coração da ação em psicodinâmica do trabalho, como ponto de partida do trabalho psíquico. A descrição do vivido se opõe à descrição da gestão numa perspectiva de reconhecimento. Os métodos desta clínica do trabalho encontram aí sua justificação: a vivencia defensiva relacionada ao sofrimento pode se expressar quando é organizado um enquadre coletivo de enquête, realizado para e pela fala.

Clinica da Atividade

Na clínica da atividade, nos buscamos tirar partido da dupla tradição da ergonomia e da psicopatologia do trabalho que é uma originalidade francesa (Clot, 1996). São as relações entre atividade e subjetividade que estão no centro da análise. O trabalho é visto não somente como trabalho psíquico, mas como uma atividade concreta e irreduzível. Melhor dizendo, a atividade é, para nós, o continente escondido da subjetividade no trabalho. É precisamente neste campo que

se observa, do modo mais claro possível, o que nos convém nomear aqui a *desrealização* das organizações oficiais do trabalho contemporâneo. Este é o ponto de partida de toda clínica da atividade.

De fato, as condições reais de exercício do trabalho efetivo são paradoxalmente, cada vez menos, objeto do trabalho hierárquico. O real em situação de trabalho, necessariamente semeado de armadilhas, é um continente abandonado pelos quadros gerenciais, cada vez mais chamados a focalizar as preocupações relativas à gestão. Se bem que o “trabalho bem feito”, quando ele é realizado, só o é em razão da eficácia, “apesar de tudo” demonstrada por aqueles que trabalham, “se virando”. A prescrição da subjetividade, sinônimo de engajamento de si e de disponibilidade para a empresa ou para o serviço, se faz mais freqüentemente hoje, abandoando as preocupações lancinantes da organização da atividade ao assalariados da “linha de ponta”, diretamente envolvidos com um real do qual eles podem dificilmente se subtrair.

Resumindo, trabalhar atualmente é ter freqüentemente que fazer face a uma injunção: assumir responsabilidades sem ter responsabilidade efetiva na definição do trabalho, amplamente submetido a objetivos fictícios. Responsabilidades sem responsabilidade: eis aí uma das maiores dissociações do trabalho atual.

Isso é particularmente verdadeiro na área de serviços em plena expansão (atendimento ao cliente público ou privado, passando pelos setores da saúde, da assistência social ou da educação). Vivências de impotência, ressentimento e melancolia, ou ao contrário, euforia profissional, formam então um quadro clínico confuso: aquele de uma atividade onde a disponibilidade psicológica investida para se sentir “alguém que conta” no serviço prestado a outros é simultaneamente derrotada pela organização, a ponto de fazer mal contra ela mesma.

Hoje em dia, parece que as novas dissociações se misturam às antigas na exacerbação daquilo que poderíamos chamar de um conflito de avaliações: pela chamada ambígua a uma iniciativa ao mesmo tempo convocada e repudiada, condenamos o homem a um isolamento e por vezes a uma solidão que estão na medida da injunção ambígua de terem que participar aqueles que devem objeto.

O que ocorre é a amputação de uma grande parte do que mobiliza aquele que trabalha, abandonado à sombra toda uma série de pensamentos e deliberações, de julgamentos, de arbitragens e de criações que na verdade estão implicadas na disponibilidade exigida do trabalhador. Uma disponibilidade psíquica cada vez maior é necessária aos trabalhadores para

agir nos meios profissionais, que estão mais e mais equívocos e portanto reclamam que os trabalhadores coloquem cada vez mais de si no trabalho. Este fato tem conseqüências: a disponibilidade exigida *pressupõe* em troca, e mesmo exige, um desenvolvimento de recursos coletivos com vistas à ação.

Ora, a organização do trabalho que deveria colocar seus recursos a disposição dos assalariados se furta massivamente a esta missão. Ela não oferece uma disponibilidade comparável aquela que ela exige dos trabalhadores em questão. Melhor dizendo, ela os priva dos meios de exercer as responsabilidades que eles assumem apesar de tudo. Em reação, existe uma perturbação com relação ao sentido, aos valores do trabalho e à definição de sua qualidade no momento em que se força a entrada destes valores no modelo excessivamente estreito da eficácia a curto prazo. O trabalho deserta da sua função psicológica para os sujeitos quando o ofício se perde – ou não é mais buscado-, quando ele se confunde com a execução de procedimentos, não importando se são úteis. A possibilidade coletiva de elaborar os objetivos e os recursos da ação profissional tornou-se uma condição fundamental do trabalho contemporâneo. Esta exigência não é contornável a não ser a um custo social e subjetivo incalculável. Simultaneamente oferecidas e recusadas, as responsabilidades usam os sujeitos. Paradoxalmente a organização do trabalho, privando os assalariados dos apoios necessários, contraria a ação, ou mesmo impede de trabalhar.

A atividade impedida

A clínica da atividade se encontra aqui com o problema do sofrimento. Mas a conceitualização que ela propõe para dar conta do sofrimento não é a mesma da psicodinâmica do trabalho. Como acabamos de ver, o sofrimento é uma atividade contrariada, um desenvolvimento impedido. É uma amputação do poder de agir. Nós podemos dizer-lo a maneira de Ricoeur. Segundo ele, o sofrimento não é unicamente definido pela dor física ou mental mas *“pela diminuição, ou mesmo pela destruição da capacidade de agir, do poder-fazer, sentida como um atentado à integridade de si.”* (Ricoeur, 1990, p.223). Podemos dizer também, de modo mais comum, que se trata de uma atividade envenenada ou intoxicada. Na realidade, a organização do trabalho de numerosos setores de serviços e da indústria, tendem hoje em dia a “diminuir” aqueles que trabalham. Estes últimos estão estreitados, como que encolhidos pela atividade realizada. Certamente, esta atividade realizada já é – como bem observaram os ergonomistas – uma outra coisa totalmente diferente da tarefa oficial prescrita, da qual a estrita

execução simplesmente não permitiria atender os objetivos fixados. Mas é necessário ir além dos ensinamentos da ergonomia.

A clínica da atividade que nós praticamos retoma a herança da psicopatologia do trabalho por tentar ultrapassar a definição clássica do fenômeno psicológico. Para além de uma concepção amorfa da atividade de trabalho, nós propomos incluir neste conceito os conflitos do real. A atividade não é somente aquilo que se faz. O real da atividade é também o que não se faz, aquilo que não se pode fazer, o que se tenta fazer sem conseguir – os fracassos - aquilo que se desejaria ou poderia fazer, aquilo que não se faz mais, aquilo que se pensa ou sonha poder fazer em outro momento. É necessário acrescentar aqui – um paradoxo frequente – atividade é aquilo que se faz para não fazer o que tem que ser feito ou ainda o que se faz sem desejar fazer. Sem contar o que deve ser refeito. A atividade possui então um volume que transborda a atividade realizada. Em matéria de atividade, o realizado não possui o monopólio do real. A fadiga, o desgaste violento, o estresse se compreende tanto por aquilo que os trabalhadores não podem fazer, quanto por aquilo que eles fazem. As atividades suspensas, contrariadas ou impedidas, e mesmo as contra-atividades, devem ser admitidas na análise assim como as atividades improvisadas ou antecipadas. A atividade removida, oculta ou paralisada não está ausente da vida do trabalho. A inatividade imposta – ou aquela que o trabalhador se impõe – pesa com todo o seu peso na atividade concreta. Pretender deixar estas coisas de lado em análise do trabalho significa extrair artificialmente daqueles que trabalham os conflitos vitais dos quais eles buscam “se livrar” no real. O conceito de atividade deve então, incorporar o possível ou o impossível a fim de preservar nossas possibilidades de compreender o desenvolvimento e a sua entrada em sofrimento.

Retorno a Taylor

O mais interessante é que este enfoque, útil para dar conta das dissociações atuais do trabalho, renova a melhor crítica do taylorismo formulada nos anos trinta. Nós a devemos a H. Wallon, cujo papel fundador que ele tem tido em psicologia do trabalho foi bem observado por G. Friedmann . Escolhendo o movimento que pede o mínimo de intervenção por parte do homem, o taylorismo o priva de sua iniciativa. O esforço não é somente aquele que esse homem faz para seguir a cadência. É igualmente aquele esforço que ele deve aceitar fazer para refrear a sua própria atividade. Finalmente, exige-se dele um sacrifício que o condena a uma imobilidade

que é uma tensão contínua. É esta tensão que não pode ser gasta em movimentos, que quebra a máquina humana (p. 210). A calibragem do gesto, ao mesmo tempo prescrita e interdita, é uma amputação do movimento. É ela que custa mais ao trabalhador. Nos anos sessenta L. LeGuillant utilizou mais uma vez esta dialética da amputação do poder de agir para dar conta da psicopatologia social própria do mal-estar dos jovens (LeGuillant, 1984, p. 236).

Defesas e reações

Estão aí as fontes do que nós denominamos a clínica da atividade. Naturalmente nós reformulamos a questão. Mas nós o fizemos com o objetivo deliberado de voltar o foco da clínica do trabalho para a ação. É sobre este ponto que podemos finalizar. De fato, a existência dos sujeitos é tecida em conflitos vitais que eles buscam reverter em intenções mentais, para deles se desprender. Estas reversões pertencem à atividade. Elas podem ser altamente defensivas. Como sublinha C. Dejours, a proteção se torna uma anestesia. Os conflitos do real se realizam em criações mórbidas. Mas esta não é a única realização possível do real da atividade. Nossa experiência clínica nos sensibilizou para a existência de um outro destino da atividade contrariada. Para nós, existe uma diferença entre dois modos de compensação das dificuldades sofridas, uma diferença entre defesas e reações, mesmo se, entre as duas, todas as nuances são observáveis (Clot, 2000). As defesas, ao fixar as proteções sobre objetivos fictícios, diminuem aqueles que trabalham. As reações autorizando um real desprendimento subjetivo dos conflitos do real, coloca os trabalhadores “*uma cabeça acima deles mesmos*”, segundo a expressão de Vygotsky (1997).

Qual ação? Qual pesquisa?

Resta dizer que a “atividade retomada” pode conhecer um outro destino. Retornando ao real do trabalho, a clínica da atividade que nós praticamos busca delegar para as controvérsias profissionais nos coletivos de trabalho, o cuidado de restaurar os recursos da ação. Estes métodos – dentre os quais a auto-confrontação cruzada – são concebidos como recursos para os próprios coletivos de trabalho. O dispositivo de análise não visa senão lhes assessorar ajudando num enquadramento dialógico (Bakhtin, 1984) permitindo ao trabalho voltar a ser uma ocasião de ampliar seu raio de ação, a fonte de uma regeneração da atividade conjunta.

Estudando detalhadamente aquilo que os trabalhadores fazem, aquilo que eles dizem do que fazem, mas também aquilo que eles fazem do que eles dizem, nós desembocamos num reconhecimento singular: aquele das possibilidades insuspeitadas pelos próprios trabalhadores. E isso graças a restauração dos “debates de escolas” sobre as maneiras de trabalhar e de dizer que dão uma história possível aos dilemas do real (Clot, 1999 b; Clot & Faïta, 2000; Clot, Faïta, Fernandez & Scheller, 2000). A pesquisa não sofre com isso. Seu objeto também se transforma. Compreender para transformar, dizíamos nós no início deste artigo. Terminaremos completando esta formulação com uma outra: transformar para compreender. Compreender as relações entre o real e o realizado. Compreender em que condições a experiência vivida pode ser ou vir a ser um meio de viver outras experiências.

Bibliografia

Aubert N., Pagès M., 1989, *Le stress professionnel*. Paris, Klincksieck.

Bakhtine M., 1984, *Esthétique de la création verbale*, Paris, Gallimard.

Billiard I., 1998, “Conditions Sociales, historiques et scientifiques d’apparition de la psychopathologie du travail en France”, thèse pour le doctorat en psychologie, CNAM, Paris.

Clot Y., 1995, *Le travail sans l’homme? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Paris, La Découverte, 1998.

Clot Y. (éd.) 1996, *Les histoires de la psychologie du travail. Approche pluridisciplinaire*, Toulouse, Octares, 1999.

Clot Y. (éd.), 1999 (a), *Avec Vygotsky*, Paris, La Dispute.

Clot, Y., 1999 (b), *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF.

Clot Y., Faïta D., 2000, “Genre et style en analyse du travail. Concepts et méthodes”, *Travailler*, 4, 7-42.

Dejours C., 1996 (a), “Psychologie clinique du travail et tradition compréhensive”, in Clot Y. (éd), *Les histoires de la psychologie du travail*, Toulouse, Octares.

Dejours C., 1996 (b), “ Introduction: Psychodynamique du travail”, *Revue internationale de psychosociologie*, 5, 5-12.

Dejours C. 2000, *Travail. Usure mentale*. Paris, Bayard Éditions, 3^a édition.

Le Guillant L. ,1984, *Quelle psychiatrie pour notre temps?*, Toulouse, Érès.

Mendel G., 1998, *L'acte est une aventure*, Paris, La Découverte.