

# Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais

*Work psychology: historical aspects,  
approaches and current challenges*

**Luís Henrique da Costa Leão**

## Resumo

Esse artigo apresenta aspectos da trajetória histórico-conceitual das relações entre a Psicologia e o Trabalho. Problematiza a emergência dessa interface no início do séc. XX e a noção de “campo” da psicologia do trabalho, considerando a heterogeneidade epistemológica, conceitual, metodológica e técnica dessa disciplina e seu caráter multi e interdisciplinar. Debate as variadas concepções de trabalho enfatizadas nessa área, conforme suas abordagens principais (organizacional, social e clínica). Parte-se de uma compreensão da história não como acontecimentos cumulativos, lineares e aglutinados no tempo, mas como movimentos eivados de contradições e controvérsias (Foucault). Por fim, são descritas algumas perspectivas e desafios atuais para a produção do conhecimento e desenvolvimento de novas possibilidades de intervenções e práticas profissionais no contexto brasileiro.

## Palavras-chave

Psicologia do trabalho; Psicologia organizacional; Psicologia industrial.

## Abstract

*This article intends to present some aspects of relations among psychology and work historical and conceptual trajectory. It discusses the emergency of that interface in the early twentieth century and the notion of field of knowledge called work psychology, considering that discipline's epistemological, conceptual, methodological and technical and its multi and interdisciplinary character. The article debates various conceptions of work from the different frameworks of that area (organizational, social and clinical). It is based on a history conception not on cumulative, linear and agglutinated in time events, but as movements permeated of contradictions and disputes (Foucault). Finally, some current perspectives and challenges to the production of knowledge and development of new interventions and professional practices possibilities in Brazilian context are described.*

## Keywords

*Work Psychology; Organizational Psychology; Industrial Psychology.*

**Luís Henrique da  
Costa Leão**  
Escola Nacional de Saúde  
Pública Sérgio Arouca  
(Fundação Oswaldo Cruz)/  
Universidade Federal  
Fluminense

Doutorando em Saúde Pública  
pela Escola Nacional de Saúde  
Pública/ Fiocruz. Professor  
Temporário de Psicologia do  
Trabalho da Universidade  
Federal Fluminense.

[luis\\_leao@hotmail.com](mailto:luis_leao@hotmail.com)

## Introdução

As relações entre a psicologia e o trabalho constituem ramos de importância inquestionável para a formação dos saberes e práticas teóricas e profissionais do psicólogo. Conhecer aspectos dessa múltipla trajetória traz à tona elementos para a compressão dos modos pelos quais tais relações foram estabelecidas, suas dimensões teórico-conceituais, ênfases práticas e profissionais, bem como evidencia limites e lacunas.

A psicologia do trabalho pode ser designada como campo de compreensão e intervenção sobre o trabalho e as organizações, visando analisar a interação das múltiplas dimensões que caracterizam pessoas, grupos e organizações, com a finalidade de construir estratégias e procedimentos que promovam, preservem e reestabeçam o bem-estar (ZANELLI; BASTOS, 2004). Outras expressões são encontradas na literatura científica para fazer menção ao campo: psicologia do trabalho, psicologia organizacional e do trabalho, clínica do trabalho, psicologia do trabalho e organizacional, comportamento organizacional, psicologia aplicada ao trabalho, entre outros.

Essa multiplicidade de expressões sinaliza não apenas os limites das rotulações, mas a variedade das teorias e práticas que permeiam as relações psicologia-trabalho. Assim, este artigo problematiza a origem e diversificação da área ressaltando algumas de suas principais abordagens na intenção de trazer uma visão panorâmica desse campo no Brasil.

O objetivo é apresentar aspectos da trajetória histórico-conceitual das relações entre a psicologia e o trabalho, ressaltando a heterogeneidade das linhas epistemológicas, teórico-metodológicas e técnicas de suas principais vertentes, problematizando a própria noção de campo e destacando alguns desafios e perspectivas frente às demandas atuais no contexto brasileiro.

Conforme Foucault (2000) a constituição histórica não se dá como acontecimentos cumulativos, lineares e aglutinados ao longo do tempo, mas como história-problema, eivada de continuidades e rupturas, contradições e controvérsias. Em *A arqueologia do saber*, Foucault, ao mencionar o trabalho de Canguilhem, afirma que para este:

a história de um conceito não é, de forma alguma, a de seu refinamento progressivo, de sua racionalidade continuamente crescente, de seu gradiente de abstração, mas de seus diversos campos de constituição e de validade, a de suas regras sucessivas de uso, a dos meios teóricos múltiplos em que foi realizada e concluída sua elaboração (FOUCAULT, 1997, p. 5).

Sob essa perspectiva, são apresentados aqui aspectos da trajetória histórico-conceitual da psicologia do trabalho, considerando que o percurso de emergência, constituição e institucionalização da psicologia do trabalho não se dá como caminho retilíneo e evolutivo em gradual refinamento da área. Pelo contrário, as relações psicologia/trabalho receberam contornos diferenciados, rumos e ramificações distintas face aos mais variados cenários geográficos, políticos, científicos e econômicos do século XX e XXI. Em cada contexto e período ocorreram transformações que deram novas feições ao modo da psicologia compreender, pesquisar e intervir sobre o trabalho. Tais alterações se deram porque, conforme as reflexões de Milton Santos (2000, p. 41), toda teoria é uma produção social datada e, por isso, as mudanças históricas “ferem mortalmente os conceitos vigentes”, e cada época acaba exigindo reforma tanto dos conceitos como do seu modo de produção. Portanto, este artigo busca destacar a trajetória, abordagens teóricas e algumas lacunas e desafios para pesquisas/intervenções em psicologia do trabalho no contexto brasileiro.

## O campo da psicologia do trabalho

Uma das características principais da psicologia do trabalho, como área de conhecimento e intervenção, é a multi e interdisciplinaridade. Dialoga com diversos campos do conhecimento, em especial, sociologia, sociologia do trabalho, psicanálise, antropologia, ciências econômicas, história, engenharia e administração, construindo uma ecologia de saberes sobre o trabalho.

Assim, cabe questionar em que sentido a psicologia do trabalho seria um campo. Para Pierre Bourdieu (1996) um campo seria um conjunto de forças cujas necessidades se impõem aos agentes que nele se encontram envolvidos, uma arena de lutas onde estes se enfrentam, por meios e finalidades diferentes, contribuindo para a conservação ou transformação da estrutura.

Ora, uma particularidade da psicologia do trabalho é a pluralidade e multiplicidade de orientações teórico-metodológicas, de forma que não se pode afirmar que exista coesão conceitual e prática demarcadora de propostas de investigação e ação. É heterogênea e comporta diferentes matrizes epistemológicas, abordagens teórico-metodológicas e propostas técnico-operacionais. Daí as diferenças sobre a noção de ser humano, trabalho, ética e nos pressupostos ideológicos, que conformam inserções, atividades e compromissos políticos do psicólogo do trabalho diferenciados.

Apesar da diversidade, essa área científica e profissional tem como objeto de estudo os fenômenos relativos aos processos organizacionais e do trabalho enquanto fazer humano. No entanto, suas distintas ênfases constituem um campo de lutas e tensões entre discursos descontínuos e, muitas vezes, opostos e controversos. Isso porque, existem correntes variadas, díspares e antagônicas que orientam maneiras de abordar seu objeto: o universo relativo ao trabalho e as organizações.

Trata-se de um conjunto de conceitos e práticas caracterizadas pela complexidade, no sentido de Edgar Morin, como tecido composto por diferentes fios, um conjunto de noções, técnicas, práticas e rede de saberes. Uma rede de pluralidades formada por interconexões sendo o trabalho/organizações os nós articuladores da rede. Essa complexidade se revela diante dos aspectos conceituais desse campo, que emergem à luz da história social e dos contextos políticos e econômicos resultando em distintas abordagens sobre trabalho.

## A emergência da psicologia do trabalho

No percurso histórico de construção dos saberes e práticas da psicologia nos séculos XIX e XX, temáticas como sexualidade, inconsciente, processos mentais, atividade, comportamento, fisiologia humana e animal foram objetos prioritários em torno dos quais nasceram clássicas ciências psicológicas.

Apesar da centralidade da categoria atividade em determinadas linhas da psicologia russa, sobretudo em Leontiev e Vigotsky, os enunciados presentes na história das interfaces entre a psicologia e o trabalho permitem afirmar que o trabalho foi inicialmente considerado uma esfera de aplicação de conhecimentos. E a psicotécnica é tida como sua primeira expressão.

No campo da filosofia, das ciências econômicas e sociais, por outro lado, foram desenvolvidas teorias sobre o trabalho humano, como uma categoria ontológica (Hegel e Marx, por exemplo), como algo da origem do ser social

(Lukács), elemento responsável pela passagem do macaco ao homem (Engels), estando presente nos clássicos estudos de Weber e Durkheim, entre outros.

Esses saberes e práticas sobre o trabalho emergem a partir do surgimento da sociedade industrial. Ora, diversas transformações das bases de organização da vida social foram desencadeadas por processos como a Revolução Industrial inglesa, iniciada a partir de 1760, os processos históricos de expulsão dos trabalhadores do campo, a pilhagem das terras da igreja, o avanço da técnica e o nascimento das fábricas. E essas mudanças foram acompanhadas por diversos problemas sociais, como a degradação das condições de vida e trabalho no séc. XVIII.

Assim, frente ao avanço da técnica e as transformações das relações sociais, ocorrem processos acelerados de industrialização e urbanização. Nesse contexto de industrialização, sobretudo nos Estados Unidos da América (EUA) e Europa, emergem práticas da psicologia em relação ao trabalho em conjunturas político-econômicas do conturbado século XX (caracterizado pelas guerras mundiais, períodos de recessões econômicas, surgimento de movimentos populares e sociais, entre outros).

A intenção inicial dessas práticas era contribuir para minimizar problemas do ser humano no âmbito das fábricas. Na verdade, a ênfase da psicologia no século XX estava na busca de resolução de problemas individuais e coletivos ligados a determinados locais e instituições como indústrias, escolas, prisão, exército, tribunal, entre outros.

A psicologia, inicialmente, tomou forma não como uma disciplina ou uma área profissional, mas como uma cadeia de pretensões de conhecimento sobre pessoas, individual e coletivamente, que permitiria que elas fossem melhor administradas (ROSE, 2008, p. 156).

Em meados do século XIX e nas primeiras décadas do século XX, já existiam práticas, investigações e experimentos no que tange aos problemas humanos no contexto industrial, em vários setores, como demonstra o nascimento da medicina do trabalho, bem como a obra de Max Weber (2009 [1908]), intitulada *A psicofísica do trabalho industrial* e as análises da psiquiatria de Emil Kraepelin, também na Alemanha, que, em 1902 já trabalhava com a noção mecânica da doença mental e com noções de pausas ótimas no trabalho e curva do trabalho.

Neste cenário, surgem as primeiras pesquisas, análises e experiências no denominado campo psicologia industrial, com iniciativas de Hugo Münsterberg que publica a obra *Psychology and Industrial efficiency* em 1913, buscando diminuir a distância entre o laboratório de psicologia experimental e os problemas econômicos. O objetivo dessa psicologia econômica era conseguir o melhor homem possível, o melhor trabalho possível, o melhor resultado possível<sup>1</sup>.

Essa psicologia seguia os princípios de pesquisa experimental, na tentativa de recriar em laboratório as situações cotidianas a fim de decompor, controlar variáveis e prever comportamentos. A intenção era levar ao laboratório os problemas práticos das indústrias e do comércio, como os acidentes, a relação homem-máquina, entre outros. Münsterberg (1913), por exemplo, analisou relações entre jornada de trabalho, ocorrência de acidentes, fadiga e processos mentais (atenção, memória, etc.) entre pilotos de trem, serviços de navegação, entre outras categorias.

Marcadamente era uma psicologia aplicada em que se buscava aplicar pesquisas e técnicas da psicologia experimental e da psicologia diferencial nas atividades econômicas, seguindo o padrão das ciências naturais. Uma de suas características era a busca de qualidades mentais por meio de testes

## 1

Outras personagens foram consideradas pioneiras nessa área como Walter D. Scott (1869-1955), abordando a relação psicologia e publicidade, James Cattell (1860-1944) e outros que contribuíram com o desenvolvimento de testes de seleção e práticas de treinamento, nos EUA e Europa.

psicológicos. Almejava selecionar, classificar e examinar habilidades pessoais em função das tarefas a serem desenvolvidas e também avaliar processos mentais como atenção, memória, tomada de decisão e julgamento. As questões da monotonia e fadiga na relação homem-tarefa também foram alvos de pesquisa.

Todas essas práticas visavam contribuir para a indústria, o comércio, a publicidade e os negócios. Os testes e procedimentos dessa nascente psicologia também foram utilizados para o exército, na seleção de pessoal para ingresso nas forças armadas, em função da necessidade de fortalecer a corporação para as guerras mundiais.

Nesse período histórico, o modo de organização das indústrias era o taylorismo (organização científica do trabalho), que buscava o controle das tarefas retirando do trabalhador qualquer decisão sobre o seu fazer, passando para as mãos da gerência.

Frederick W. Taylor<sup>2</sup> apresenta princípios norteadores para a eficiência da produção, como a dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores, a separação de concepção e execução, buscando banir qualquer trabalho cerebral dos trabalhadores, centralizando-o no departamento de planejamento. A intenção era eliminar movimentos inúteis e intensificar o trabalho (BRAVERMAN, 1987).

Lilian Gilbreth, por exemplo, é considerada uma das pioneiras da psicologia do trabalho e seus estudos de tempos e movimentos contribuíram para a fundamentação dos princípios de Taylor, na medida em que apontavam as maneiras eficientes de executar determinadas tarefas.

Essa racionalização do trabalho visava reduzir a atividade a gestos controlados, buscando menor fadiga e melhor rendimento. Daí a preocupação com a seleção, o treinamento e a orientação dos trabalhadores, pois a intenção era encontrar o melhor jeito de trabalhar e os mais adequados homens para isso.

No Brasil, essa psicologia relacionada ao trabalho emerge especialmente em função dos avanços técnico-industriais do início do século XX (CARVALHO, 1999). Com as transformações de um país de economia agroexportadora para um país em industrialização precisava-se desenvolver trabalhadores aptos para as indústrias nesse novo ordenamento social rumo ao progresso.

A partir da década de 1920, a psicologia no Brasil emerge então como ciência e profissão<sup>3</sup> seguindo as tendências mundiais, se constituindo como uma psicotécnica, sob a influência de personalidades como Léon Walther, Roberto Mange, Emilio Mira y López, entre outros.

Essa psicologia contribuiu para a adaptação dos trabalhadores aos ditames da produção a fim de obter máxima produtividade. Suas tônicas eram examinar, classificar, selecionar e, portanto, constituíram-se como um conjunto de discursos e práticas de submissão e controle. Tendia a abordar o ser humano como uma máquina deveria atingir o melhor funcionamento possível, e, por meio dos testes psicológicos, buscava identificar indivíduos aptos para as fábricas fazendo uma triagem dos potencialmente nocivos (CARVALHO, 1999).

As ênfases psicométricas e psicotécnicas dessa psicologia foram hegemônicas até a década 1960, quando outras influências vão conformando novas concepções e práticas sobre a relação psicologia e trabalho, como a educação e treinamento das organizações, entre outras.

Ou seja, as primeiras incursões da psicologia relacionada ao trabalho no Brasil fazem parte de um conjunto de saberes e práticas psicológicas que servem preponderantemente ao avanço do comércio e da indústria. Trata-se de saberes/poderes voltados à disciplinar e normatizar corpos dos trabalhadores frente ao contexto político-econômico em que os discursos

## 2

Taylor representa uma tendência histórica existente desde o século XVI, quando diversos manuais de administração e de resolução de problemas de gerência já tiveram sido publicados. Ele não criou algo novo, mas sintetizou ideias correntes da Inglaterra e EUA durante o século XIX.

## 3

Oficialmente a profissão de psicólogo no Brasil foi regulamentada no ano de 1962.

sobre o desenvolvimento brasileiro deram contornos específicos para sua emergência.

## Abordagens das relações psicologia e trabalho

O capitalismo, sobretudo, a partir da Revolução Industrial, forjou uma noção de trabalho de cunho econômico que circunscreve essa atividade ao universo da relação de venda da força de trabalho.

Uma diversidade de concepções referentes às ações humanas - atividades de cuidados domésticos, manutenção da família e de si mesmo, a política e demais atividades não diretamente vinculadas aos processos de produção de bens, como tarefas sacerdotais e religiosas - perde espaço quando emerge a sociedade capitalista, em que o trabalho assalariado, como produtor de riquezas, se torna a forma hegemônica de compreensão e classificação do fazer humano. Assim, inicialmente, a psicologia do trabalho surge no afã de contribuir para o avanço das atividades econômico-produtivas minimizando as fadigas e extraindo o máximo das capacidades humanas, de acordo com os pressupostos do pragmatismo e da noção de trabalho assalariado.

É preciso salientar que as transformações econômico-sociais do século XX, bem como o próprio desenvolvimento das diversas ciências naturais, médicas, humanas e sociais na América Latina fazem emergir outras noções sobre trabalho diversificando o campo das relações psicologia e trabalho no Brasil.

### A psicologia no universo organizacional

Um elemento central para o campo das relações psicologia e trabalho é a categoria organização, compreendida para além da esfera industrial, compreendendo variados tipos de ambientes como hospitais, sindicatos, organizações do terceiro setor - por isso denominada de psicologia organizacional.

De acordo com Schein (1968) a diferença entre a psicologia industrial dos anos 1920-1940 e a psicologia organizacional é de duas ordens. Primeiro, os problemas tradicionais (recrutamento, testes, seleção, treino, análise de tarefas, incentivos, condições de trabalho) passam a ser tratados como inter-relacionados e ligados ao sistema social da organização. Segundo, essa psicologia se interessa por uma nova série de problemas da organização enquanto um sistema complexo. Tais problemas não são limitados ao comportamento individual, mas abrangem o comportamento de grupos, subsistemas e à organização global como reação a estímulos externos e internos.

Essa psicologia organizacional emerge pela influência de conceitos da sociologia e antropologia e pelo próprio desenvolvimento da psicologia social, trazendo novos conceitos (papel social, cultura, classe) e métodos (entrevistas, questionários, observação, além dos experimentos e laboratórios).

O desenvolvimento de conceitos e ênfases científicas como multi-causalidade dos fenômenos, superando a noção de causa e efeito, as noções de sistemas complexos, suas interações e relações, bem como as transformações tecnológicas e sociais também contribuíram para esse novo olhar da psicologia para as organizações.

As pesquisas de Elton Mayo nos EUA e de Eric Trist na Inglaterra foram fundamentais para essas transformações. Tanto os conhecidos experi-



mentos conduzidos a partir de 1924, na Western Electric Company, em Chicago, sobre as relações entre elementos do ambiente físico e a produtividade (Efeito Hawthorne), quanto as investigações do Instituto Tavistock, sobre os efeitos das mudanças tecnológicas nos processo de trabalho na indústria de minas e carvão na Grã-Bretanha, chegaram a conclusões similares: as relações sociais e a organização informal dos trabalhadores são fatores-chave para a produtividade. Para além do foco no ambiente físico, no conteúdo das tarefas, na relação indivíduo-máquina, passou-se a dar atenção às relações humanas.

São mais valorizados os sistemas de recompensas e penalidades, esquemas de incentivos, aprendizagem, grupos de trabalho com suas normas próprias, a motivação, relações de cooperação, competição e indiferença. A intenção não é mais fixar análises no posto de trabalho e nas tarefas, mas na organização, compreendida como um sistema social complexo (SCHEIN, 1968).

Por exemplo, ocorrem influências da teoria de campo e da dinâmica de grupos (Kurt Lewin), teorias da motivação (Maslow, McGregor, entre outros), e diversos outros temas como liderança, relações interpessoais, aprendizagem, cognição, emoções e afetos, etc.

O objeto de estudo da psicologia organizacional está na “intersecção das ações da pessoa e da organização, como um todo complexo, dinâmico, inserido em uma ampla conjuntura” (ZANELLI, 1994, p. 104).

O alvo é a eficiência, e para alcançá-la, tenta-se conciliar as necessidades individuais dos trabalhadores com as exigências da organização, enfatizando os modos de utilizar o potencial humano para conseguir a sobrevivência das organizações.

Essa psicologia problematiza os determinantes do comportamento humano dentro dos espaços de trabalho compreendendo que, para o indivíduo, a organização existe como “entidade psicológica à qual ele reage” (SCHEIN, 1968, p. 17) e as características organizacionais exercem influência sobre seu comportamento (ZANELLI, 1994).

Está baseada no esquema de relação entre estímulos internos e externos, a partir da noção de que as forças psicológicas atuantes sobre o indivíduo estão ligadas aos grupos e à organização a que pertence.

A categoria principal nessa abordagem é o comportamento (como se pode notar com os temas ligados ao comportamento organizacional), sob a influência direta de teorias cognitivas e comportamentais, behaviorismo, sociocognitivismo e da psicologia social (psicológica), calcados em uma matriz epistemológica de cunho positivista.

A partir da segunda metade do século XX novos temas entram na pauta, em função das próprias mudanças que vinham ocorrendo no mundo do trabalho. Surgem discursos e dispositivos de qualidade total, círculos de controle de qualidade, trabalho em equipe, novos métodos de gestão, clima e cultura organizacional, poder, comprometimento, entre outros.

Ressalta-se que a psicologia organizacional, apesar de ter certos elementos de continuidade em relação à psicologia industrial, não pode ser vista como homogênea. As próprias mudanças, alterações, mesclas do modelo taylorista/fordista de produção e emergência do toyotismo, dentre outras modalidades de organização do trabalho, caracterizadas por incrementos tecnológicos, informatização e flexibilidade (nos contratos, na gestão, nos direitos sociais, entre outros) potencializam o surgimento de distintas práticas da psicologia organizacional.

Como esferas de atuação dessa psicologia podem ser citadas a administração de pessoal e gestão de pessoas (análise de pessoal, recrutamento e seleção, plano de cargos e salários, desligamento, planejamento de recursos humanos – RH); Mudança organizacional

(desenvolvimento organizacional, qualidade de vida no trabalho, programas de qualidade total); Qualificação e desenvolvimento (treinamento, avaliação de desempenho, desenvolvimento de equipes, gerentes etc.); Comportamento organizacional (grupo e liderança, motivação, satisfação, cultura organizacional); Condições de trabalho (segurança e saúde no trabalho, ergonomia, estresse, assistência psicossocial); Relações de trabalho (padrões de gestão, organização do trabalho, regulação de conflitos) (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Buscando respostas que temas clássicos do comportamento organizacional não alcançaram, as dimensões lembradas por Chanlat e colaboradores (1996) apresentam discussões sobre inveja, palavra, alteridade, sofrimento, tempo, comunicação não-verbal, cultura, poder, vida simbólica, relação interculturais, entre outros, na esfera organizacional.

Esses temas são abordados por perspectivas compreensivas, com contribuições da antropologia, linguística e psicanálise. Partindo de uma compreensão antropológica, o ser humano é visto nestes estudos como ser de palavra, tempo, pensamento, etc. Um ser construtor de sentidos. Essa postura compreensiva permite buscar o significado dado pelos seres humanos às próprias situações. Ou seja, há um resgate do ponto de vista do sujeito, e, em função disto, a eficácia da organização não recebe a atenção exclusiva.

Por fim, essa psicologia (do ambiente) de trabalho pretende avaliar os comportamentos induzidos pelos processos de um espaço formal onde se exercem tarefas. Problematisa o que acontece dentro desses lugares de trabalho ou organizações formais e as modalidades de manejo e gestão do comportamento individual e grupal.

## As perspectivas da psicologia (social) do trabalho

Outras contribuições sobre a relação psicologia e trabalho de cunho eminentemente crítico surgem em solo Europeu em que se percebem análises que articulam psicologia e marxismo, contestando as formas de produção de subjetividade, problematisando novos objetos frente a movimentos político-sociais da década de 1960.

Na Itália, por exemplo, outra psicologia relacionada ao trabalho emerge atrelada aos movimentos operários de luta por saúde no trabalho. Importante destacar, que se trata de uma psicologia do trabalho de grande relevância para o chamado Modelo Operário Italiano (MOI), cujo principal autor foi Ivar Oddone. Sua ênfase estava em redescobrir a experiência dos trabalhadores para a compreensão e mudança das nocividades do ambiente laboral. É uma psicologia que convoca os trabalhadores como agentes de transformação e dá centralidade à sua subjetividade no processo de avaliação dos riscos do trabalho. Abordada por autores como Oddone, Re e Briante (1981) tinha um claro compromisso com a saúde dos trabalhadores, conforme o lema principal do MOI: A saúde não se vende, nem se delega: se defende.

Essa psicologia enfatizou a redescoberta da subjetividade dos operários em oposição à ação dos técnicos e ressaltou seu papel de agente de mudanças nos processos de produção. Desenvolveu importantes métodos como o mapa de riscos e as instruções ao sócio, incorporados em outras abordagens de conhecimento-intervenção nas relações saúde-trabalho. Essa perspectiva vai influenciar diretamente o surgimento do campo da saúde do trabalhador no Brasil e o desenvolvimento da clínica da atividade e da ergologia no contexto francês.

Outros estudos baseados nas perspectivas de Michel Foucault, Gilles Deleuze e Felix Guattari enfatizam as relações entre subjetividade e



trabalho, considerando vivências de trabalhadores, alternativas de intervenção em grupo, debates sobre as micropolíticas do trabalho, entre outros. Algumas investigações abordam as relações poder, práticas e dispositivos disciplinares e de vigilância. Outros desenvolvem perspectivas de intervenção no trabalho considerando aspectos institucionais e as micropolíticas do cotidiano. E sob a influência foucaultiana, determinadas ênfases psicossociológicas na França aparecem, em meados da década de 1970, com importantes contribuições de estudos sobre poder nas organizações que abrem outras perspectivas de análise e intervenção na relação psicologia e trabalho no Brasil.

No país, outra importante linhagem dessas relações surge na década de 1980 e aborda a interface entre o trabalho e a saúde mental sendo denominada de modelo de desgaste mental.

Nessa tradição são destacadas as diversas repercussões na saúde e os transtornos mentais relacionados ao trabalho oriundos da organização do trabalho – divisão e conteúdo de tarefas, relações de poder, etc.

Possui influências de perspectivas do materialismo-dialético e de autores da medicina social latino americana, como Laurell e Noriega que buscam compreender a historicidade do nexos biopsíquico humano. Esses autores rompem com a noção de a-historicidade da biologia humana utilizando a categoria processo de trabalho para a análise da produção social do nexos biopsíquico na relação homem e natureza. Consideram que no processo de trabalho são geradas cargas de trabalho e desgastes físicos e mentais, compreendidos como perdas da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica (LAURREL; NORIEGA, 1989).

Textos de Edith Seligmann-Silva como *Crise econômica, trabalho e saúde mental* (1986) e *Desgaste mental no trabalho dominado* (1994) são referenciais importantes nessa tradição.

Da forma semelhante, sob influências de vertentes da psicologia social sociológica e da abordagem sócio-histórica, surgem no Brasil estudos sobre variados fenômenos do mundo do trabalho não priorizados pela psicologia das organizações.

Alguns desses estudos também são marcados pelas perspectivas do materialismo dialético e polemizam com as ênfases organizacionais tecendo críticas sobre suas bases ideológicas e éticas, bem como seu compromisso com a produção e o capital em detrimento do trabalho. Apontam de modo crítico o papel da psicologia organizacional na reprodução de relações de desigualdade e injustiça, opressão e dominação como uma serva do poder e do *status quo*.

Essa psicologia social critica abordagens elitistas e individualizantes na psicologia e é nessa perspectiva que surgem textos como *O papel do psicólogo na organização industrial* (CODO, 1989) em que se destaca a importância da atuação do psicólogo dentro das fábricas na conscientização dos trabalhadores, aumentando seu poder de barganha no conflito capital-trabalho.

Essa linha pretende apontar *Na direção de uma psicologia social crítica do trabalho* (VERONESE, 2003) enfocando o trabalho como elemento fundamental para a compreensão dos processos psicossociais.

Da mesma forma, em *A organização como fenômeno psicossocial*, Spink (1996) apresenta a importância da aproximação da psicologia organizacional e do trabalho com a psicologia social na intenção de redefinir a psicologia do trabalho.

Essa psicologia compreende o caráter histórico do fenômeno social, nega as noções de verdade e neutralidade científica de outras correntes da psicologia e apreende a imbricação do sujeito/objeto com um claro

compromisso na transformação da sociedade e emancipação do ser humano (VERONESE, 2003).

Essa perspectiva aborda, por exemplo, relações de gênero, trabalho informal, trocas econômicas à margem de grandes cadeias produtivas, trabalho de crianças, impactos psicossociais do desemprego, repercussões dos modelos produtivo na subjetividade dos trabalhadores, saúde e trabalho, etc. Também emergem temáticas da relação entre trabalho e identidade, ideologia, alienação, interação social, economia solidária, entre outros, que problematizam os modelos formalizados de produção.

Encontram-se também estudos voltados para a relação saúde e trabalho, mapeamento de riscos sociais, representações sociais sobre acidentes de trabalho, sofrimento psicossocial e ético-moral dos trabalhadores, e a atenção das investigações recai sobre experiências e vivências dos trabalhadores por meio de métodos como entrevistas, grupos focais, narrativas, histórias de vida, entre outros.

Essa vertente possui interfaces com a antropologia, linguística e sociologia do conhecimento com perspectivas construtivistas e compreensivas, com estudos clássicos sobre ideologia, cultura, representações sociais, entre outros.

Por fim, destaca-se que essa psicologia (social) do trabalho visa compreender e intervir em diversos fenômenos do mundo do trabalho a partir de referenciais críticos e não positivistas, implicada na transformação da sociedade e na emancipação humana.

## Abordagens clínicas do trabalho

Uma importante perspectiva para a psicologia do trabalho tem sido chamada clínica do trabalho. O termo clínica não faz menção aqui à atenção aos problemas individuais em ambiente terapêutico. Trata-se de abordagens de pesquisa-intervenção que consideram o trabalho como categoria central para a compreensão dos processos de subjetivação e da relação subjetividade, saúde e sofrimento.

Tais abordagens emergem sob influências da ergonomia da atividade francesa, sobretudo quanto à diferenciação do trabalho prescrito (tarefa) do trabalho real (atividade realizada) e da psicopatologia do trabalho, a partir de autores como Louis Le Guillant, Paul Sivadon e Claude Veil.

Enfocam a diversidade da ação e do ato de trabalhar podendo ser concebidas como psicologia da ação, psicologia do trabalhador ou do trabalhar, já que focalizam prioritariamente o sujeito que age.

Dentre as principais representantes dessa perspectiva estão a psicossociologia clínica (Eugene Enriquez, Vicent Gaulejac), psicodinâmica do trabalho (Christophe Dejours, Pascale Molinier), clínica da atividade (Yves Clot) e ergologia (Yves Schwartz).

Importante ressaltar que essas abordagens não são homogêneas, como se pode notar nas distintas influências teóricas que recebem. Por exemplo, essa psicossociologia se ancora na psicanálise e nos estudos de abordagem sociotécnica inglesa. A clínica da atividade se baseia em Mikhail Bakhtim, na filosofia de Baruch Espinosa e na psicologia russa de Lev Vigotsky, enquanto a Psicodinâmica nas abordagens compreensivas e na filosofia de Jürgen Habermas e a perspectiva ergológica na filosofia de Geoges Canguilhem.

É preciso chamar a atenção para diferenças fundamentais entre elas destacando inclusive que controvérsias e problematizações não são raras entre seus autores. Nas obras de Enriquez, Dejours e Clot, por exemplo, ocorrem menções e críticas mútuas nas quais são ressaltadas aproximações e afastamentos entre suas abordagens.

De certa forma, essas vertentes teórico/metodológicas têm em comum a compreensão do trabalho como atividade do sujeito, complexa e intersubjetiva, que mobiliza dinâmicas coletivas de criação de normas e formas particulares de agir, irredutíveis às prescrições.

A lacuna entre o que é designado pela organização do trabalho e a prática demanda a mobilização dos sujeitos para a realização da atividade, por isso, essas abordagens contemplam a dinâmica subjetiva envolvida no trabalhar, bem como a luta contra o sofrimento, as estratégias de defesa, as regras de ofício, os impedimentos da ação, as renormatizações, entre outros.

Consequentemente, o foco dessas abordagens está na complexidade humana nas situações de trabalho, nas condutas concretas e processos intra/intersubjetivos. Enfocam não somente na parte observável (comportamento), mas também sua parte não visível, os motivos, os impulsos, os pensamentos (DEJOURS, 2005).

O trabalho real não pode ser reduzido à sua dimensão técnico-econômica ou sócio-ética, pois é subjetivo e intersubjetivo e comporta uma dimensão coletiva, pois o “trabalho não é apenas produção, mas também aprender a viver junto” (DEJOURS; DERANTY, 2010, p. 175).

Para a clínica da atividade, por exemplo, o trabalho comporta uma função psicológica específica. Clot (2007) apresenta em seu livro *A função psicológica do trabalho* diversas noções - gênero profissional e estilo da atividade, atividade impedida, etc. - destacando que o trabalho é a atividade ligada à re-concepção engendrada pelos trabalhadores da tarefa prevista pelos organizadores.

O trabalho não é só organizado pelos projetistas, pelas diretrizes e pelo enquadramento. Ele é reorganizado por aquelas e aqueles que o realizam, e essa organização coletiva comporta prescrições indispensáveis à feitura do trabalho real (CLOT, 2007, p. 18).

Ela comporta tanto aquilo que se faz quanto o que não se faz, as inibições de outras ações, bem como as atividades impedidas. A atividade seria triplamente dirigida, sendo uma conduta individual, direcionada também para os outros e mediada pelo gênero profissional, este compreendido como a história de um grupo, uma memória impessoal de um local de trabalho.

Nessa “psicologia das situações de trabalho e vida” (CLOT, 2007, p. 18), o centro da análise está na relação entre atividade e subjetividade, pois o trabalho permite ao sujeito inscrever-se em uma história coletiva.

A ergologia, embora não seja uma disciplina da psicologia e sim uma perspectiva de análise do trabalho, tem se tornado importante referencial para a psicologia do trabalho. Ela é uma filosofia que apresenta um modo de pensar a partir da noção de atividade. Para ela a atividade é a matriz da história humana. Schwartz (2010), o fundador dessa perspectiva, apresenta quatro postulados gerais sobre a atividade: (1) existe uma distância entre o prescrito e o real, que remete às épocas ancestrais e se refere à lacuna entre o que se pensa e a atividade; (2) o conteúdo da distância é sempre ressingularizado, existindo universalmente de modo singular; (3) essa distância remete à atividade do corpo-si, que se trata de uma racionalidade diferente da racionalidade dos profissionais, pois congrega níveis conscientes e níveis de economia do corpo, atravessando o intelectual, o cultural e o fisiológico; (4) a distância implica em um debate de valores - debates pessoais e de valores de ordem social.

A atividade faz a síntese entre as diversas dimensões do humano: emoções, razão, corpo-alma e implica em debates entre normas antecedentes e tentativas de renormalização na relação com o meio. Isso

porque, no trabalho confrontam-se as normas antecedentes (gerais, científicas e materializadas em saberes técnicos) e as renormatizações (produzidas pelos protagonistas das atividades).

Nessa perspectiva, trabalhar não é apenas produzir o mundo das coisas, mas é fazer uso de si construindo a si mesmo. É palco das dramáticas de si e remete às escolhas que confrontam a pessoa com ela mesma. Cria situações novas que nenhuma racionalidade antecedente teria podido predeterminar e, por isso, o trabalho é sempre uma realidade enigmática que escapa a qualquer categorização, saber disciplinar e instrumento de avaliação (SCHWARTZ, 2011).

Em síntese, para essas abordagens a atividade é extremamente complexa e mobiliza a subjetividade dos trabalhadores na criação de normas e meios de ação, envolvendo dimensões individuais e coletivas (criatividade, convivência, implicação subjetiva), não engendradas via prescrição de tarefas e arranjos técnico-organizacionais.

A psicossociologia, apesar de não apresentar o trabalho como temática central, oferece importantes contribuições para a compreensão das situações de trabalho, envolvendo a dinâmica entre indivíduos, grupos, organizações.

Sob a influência das obras sociológicas de Freud, estudiosos ingleses, americanos (Norte e Sul), Italianos, Franceses, desenvolvem uma psicossociologia<sup>5</sup> que aborda fenômenos inconscientes nos grupos – fantasias, imaginário grupal/organizacional, processos de recalçamento, repressão, idealização, identificação e projeção, entre outros (ENRIQUEZ, 2005).

Aborda as reciprocidades entre o psíquico e o social no contexto dos grupos e organizações de trabalho. Em *Gestão como doença social*, por exemplo, Gaulejac (2007) apresenta práticas de gerenciamento de empresas como um poder característico da sociedade hipermoderna, as identificações do sujeito, a mobilização dos desejos dos trabalhadores, a transformação da energia libidinal em força do trabalho, as exigências paradoxais nas empresas, entre outras questões. Diversas pesquisas têm sido realizadas com os referenciais da psicossociologia, abordando temas como trabalho e adoecimento, a questão da urgência, bem como em grupos em vulnerabilidades sociais.

Essas abordagens clínicas destacam que na atividade estão em jogo criações, vivências, resistências aos sofrimentos e dinâmicas coletivas. Assim, buscam mecanismos de intervenção/produção de conhecimento como entrevistas coletivas com trabalhadores no local de trabalho, comunidade ampliada de pesquisa, intervenção psicossociológica, enfatizando a participação dos trabalhadores em todo o processo, preconizando o diálogo sobre o trabalho.

## Desafios e perspectivas

Após apresentar aspectos históricos e conceituais desse campo de estudos e atuação, destacam-se elementos e temas desafiadores para pesquisas e intervenções frente ao contexto brasileiro.

Um dos primeiros desafios teórico-práticos está na importância de construção de pesquisas e intervenções interdisciplinares e multiprofissionais, no afã de abordar o trabalho em sua complexidade, fugindo assim da tendência da produção de conhecimento especializada, fragmentadora e atomizada.

Nessa direção, caberia transcender os saberes formais, científicos e disciplinares aproximando da produção de conhecimentos em psicologia do trabalho os saberes construídos pelos movimentos sociais e os próprios

## 5

W.R. Bion, E. Jaques e I. Menzies (Inglaterra); D. Anzieu, R. Kaës, M. Pages, E. Enriquez, J.C. Rouchy e A. Lévy (França); D. Napolitain, R. Carli e C. Neri (Itália); H. Levinson, A. Zalesnik e M. Kets de Vries (Estados Unidos); E. Pichon-Rivière e J. Bleger (Argentina); J. Birman (Brasil) entre outros.

trabalhadores, impulsionadores de mudanças substanciais nas relações, condições e organizações de trabalho.

Um tema fundamental a ser tratado de modo interdisciplinar é o sofrimento e a necessidade de criação de novos dispositivos de atenção psicossocial tendo em vista os assédios e violências psicológicas no trabalho apontando novas práxis para o psicólogo do trabalho e suas articulações com o campo da saúde do trabalhador e seus dispositivos institucionais como os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador. Vale ressaltar o aumento de estudos da relação saúde e trabalho, em diferentes perspectivas teóricas apontadas em diversas revisões sobre a produção do conhecimento em psicologia do trabalho. Cabe o desenvolvimento de novos dispositivos de ação em diversos âmbitos, grupais, organizacionais, institucionais e ao nível das políticas públicas.

Importante chamar a atenção também para as questões e situações de trabalho no campo, pois o setor primário, a agricultura, é uma realidade desafiadora no Brasil e tem sido deixada à margem nas pesquisas e práticas da psicologia do trabalho. Atualmente, o país é um dos maiores exportadores de *commodities*, como soja, café e cana e apresenta sérios problemas no que tange às condições de vida e trabalho no mundo rural. Uso de agrotóxicos, precarização das relações de trabalho e situações extremas como mortes por exaustão em canaviais são alguns exemplos. Além do mais, com a globalização, nos processos de exportação de *commodities* rurais brasileiras, nem sempre se dá a devida atenção às situações dos trabalhadores e comunidades tradicionais, os agravos, os estigmas, a identidade e os sofrimentos nos espaços locais que originam as *commodities*. Seria crucial para a psicologia do trabalho abordar as variadas questões que envolvem indivíduos e grupos de trabalhadores, organizações familiares de produção e redes de pequenos agricultores. A superação dessa lacuna na produção de conhecimentos e propostas de ação do psicólogo do trabalho representa um passo importante para o avanço do campo.

Nas atuais conjunturas do mundo do trabalho, também enfrenta-se o desafio de aprofundar a compreensão e intervenção sobre processos de exclusão do mercado formal por meio de uma psicologia do não-trabalho, uma psicologia cujo objeto também contemple os inempregáveis<sup>6</sup> bem como as repercussões nas relações familiares devido às ocorrências relativas ao trabalho.

A emergência do setor de serviços, como um novo padrão produtivo na sociedade contemporânea, requer da mesma forma, uma psicologia debruçada sobre as relações de serviço e sobre trabalho imaterial.

É preciso pensar novas relações entre a psicologia do trabalho e atividades consideradas fora desse campo. A disposição de abertura para constituir novos diálogos com áreas e temáticas que tradicionalmente não constituem seu objeto pode ser considerada fértil para o avanço do conhecimento e das intervenções nas relações psicologia e trabalho.

Por fim, merece destaque novas ênfases na produção de conhecimentos, métodos e técnicas de atuação do psicólogo do trabalho originadas das realidades, necessidades, características e particularidades do Brasil enquanto uma formação social específica, eivada de graves problemas estruturais como a desigualdade de renda, raça/cor, gênero, as injustiças sociais, a pobreza extrema e as disparidades regionais. Atentar ao contexto nacional contribui para escapar aos modismos e a reprodução acrítica de teorias e métodos oriundos de conjunturas sociais, políticas, culturais e econômicas muito distintas do Brasil.

## 6

Termo utilizado por Castel (2008) ao tratar daqueles que são socialmente inúteis nas atuais conjunturas capitalistas, evidenciando que a precarização do trabalho permite compreender processos que alimentam a vulnerabilidade social e produzem desemprego e desfiliação.

## Sobre o artigo

**Recebido:** 19/10/2012

**Aceito:** 22/11/2012

## Referências bibliográficas

- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista. A degradação do trabalho no século XX.** (1974). Rio de Janeiro: LTR, 1987.
- BOURDIEU, P. **Razões práticas: sobre a teoria da ação.** Campinas: Papyrus, 1996.
- CARVALHO, A. M. T. Trabalho e higiene mental: processo de produção discursiva do campo no Brasil. **História, Ciências, Saúde-Manguinhos**, Rio de Janeiro, v. 6, n.1, p. 133-156, 1999.
- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social.** Petrópolis: Vozes, 2008.
- CHANLAT, J-F. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas.** São Paulo: Atlas, 1996.
- CODO, W. O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o "lobo mal" em psicologia). In: LANE, S. T. M.; CODO, W. (Org.). **Psicologia Social: O homem em movimento.** São Paulo: Editora Brasiliense, 1989, p. 195-202.
- CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho.** Petrópolis: Vozes, 2007.
- DEJOURS, C. **O fator humano.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.
- DEJOURS, C.; DERANTY, J-P. The Centrality of Work, **Critical Horizons**, v. 11, n. 2, p. 167-180, 2010.
- ENRIQUEZ, E. Psicanálise e ciências sociais. **Ágora**, Rio Janeiro, v.8, n.2, p. 153-174, 2005.
- FOUCAULT, M. **A arqueologia do saber.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1997.
- FOUCAULT, M. Nietzsche, a Genealogia e a História. In: \_\_\_\_\_. **Microfísica do Poder.** Rio de Janeiro: Edições Graal, 2000, p. 15-37.
- LAURELL, A.C.; NORIEGA, M. **Processo de Produção e Saúde. Trabalho e Desgaste Operário.** São Paulo, Hucitec: 1989.
- GAULEJAC, V. **Gestão como doença social. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social.** SP: Ideias & Letras, 2007.
- MÜNSTERBERG, H. **Psychology and industrial efficiency.** New York: The Riverside Press Cambridge, 1913.
- ODDONE, I.; RE, A.; BRIANTE, G. **Redécouvrir l'expérience ouvrière (1977).** Paris: Éditions Sociales, 1981.
- ROSE, N. Psicologia como uma ciência social. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v.20, n.2, p. 155-164, 2008.
- SANTOS, M. **Território e Sociedade. Entrevista com Milton Santos.** São Paulo: Editora da Fundação Perseu Abramo, 2000.
- SCHEIN, E. **A psicologia organizacional.** Lisboa: Clássica LCE Editora, 1968.
- SELIGMANN-SILVA, E. Crise Econômica, Trabalho e Saúde Mental. In: SELIGMANN-SILVA, E.; CAMON, V. A. A.; STEINER, M. H. F; SILVA, M. C. (Org.). **Crise Econômica, Trabalho e Saúde Mental no Brasil.** São Paulo: Editora Traço, 1986, p. 54-132.



SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Cortês, 1994.

SCHWARTZ, Y. Anexo ao capítulo 1. Reflexões em torno de um exemplo de trabalho operário. In: DURRIVE, L.; SCHWARTZ, Y. (Org.) **Trabalho & Ergologia. Conversas sobre a atividade humana**. Niterói: Editora da UFF, 2ª ed., 2010, p. 37-46.

SCHWARTZ, Y. Manifesto por um ergoengajamento. In: BENDASSOLLI, P.F.; SOBOLL, L.A. (Org.). **Clínicas do trabalho. Novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade**. Atlas: São Paulo, 2011, p. 132-166.

SPINK, P. Organização como fenômeno psicossocial: Notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 8, n.1, p. 174-192, 1996.

WEBER, M. **A psicofísica do trabalho industrial** (1908). São Paulo: Alphagraphics, 2009.

VERONESE, M. V. Na direção de uma psicologia social crítica do trabalho. **Oficina do Ces**, Portugal, n. 191, p. 1-32, 2003. Disponível em: <<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/191.pdf>>. Acesso em 09 out. 2012.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, J.C; BORGES-ANDRADE, J. E, BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto alegre: Artmed, 2004. p. 466-491.

ZANELLI, J. C. Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo Brasileiro. Práticas emergentes e desafios para a formação**. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo. 1994, p. 101-194.