

Trabalho e gestão de si: uma proposta da Ergologia

*Maria Elisa Siqueira Borges**

*Adilson Dias Bastos***

Resumo

Este artigo pretende trazer algumas reflexões sobre a produção de uma nova subjetividade em relação ao trabalho, a partir das demandas colocadas pelas modulações do capitalismo contemporâneo. Trata-se de pensar a Psicologia do Trabalho a partir das contribuições da Ergologia, abordagem pluri-disciplinar que estuda o trabalho a partir da atividade concreta de quem trabalha.

Palavras-chave: trabalho, modulações do capitalismo, Ergologia.

Introdução

No final do século XX, vivenciamos profundas transformações na esfera do trabalho, comparáveis, talvez, em termos de intensidade, às mudanças ocasionadas pela Revolução Industrial. Um olhar macro sobre as transformações do mundo contemporâneo nos ajuda a entender algumas questões colocadas nos mundos do trabalho e a necessidade de se pensar em novas formas de intervenção.

Essas mudanças se acentuam a partir dos anos 70 e se caracterizam principalmente pela ruptura do paradigma industrial e tecnológico, pela financeirização do capital, pelo avanço das telecomunicações e pelo incremento da automação.

Essas novas condições têm trazido conseqüências graves ao trabalho como redução do emprego, intensificação do trabalho, surgimento de novas formas de trabalho, mudanças na contratação, “flexibilização” nas relações de trabalho e redução do poder dos sindicatos.

No Brasil, as perspectivas são ameaçadoras. Apenas na década de 90, ocorreu uma redução de postos de trabalho formal de 3,3 milhões de empregos. No mesmo período um terço da população economicamente produtiva migrou do trabalho formal para o informal precarizado. Nas populações urbanas, de cada 5 trabalhadores, um está desempregado, dois estão na informalidade e dois no emprego formal (MATTOSO, 1999).

As tentativas conservadoras de explicação para essas mudanças afirmam ser este um fenômeno internacional, conseqüência dos processos de automação e do “mercado” de trabalho. A essas transformações este discurso dá o nome, “naturalizado”, de globalização.

A globalização é, na verdade, um fenômeno multifacetado com dimensões econômicas, políticas, sociais, culturais, religiosas e jurídicas complexas que não pode ser explicado de forma simplista.

Para Harvey (1994), uma das experimentações mais pregnantes nessa mudança para um modo de produção baseado na flexibilidade é a compressão espaço-tempo. Se os processos de trabalho

taylorista-fordista proporcionavam ao sujeito a experimentação de um tempo calcado no mito do eterno retorno – monotonia e repetição, a acumulação flexível vem trazer a experiência de um tempo calcado na velocidade e na coexistência.

Uma das conseqüências importantes dessa passagem foi afirmar a volatilidade e efemeridade de modas, produtos, técnicas e processos de trabalho, idéias, ideologias e valores.

Também Bauman (1999), ao pensar a produção em uma tecnologia compressora do tempo e a lógica do novo consumidor, acredita que hoje o que realmente conta é apenas volatilidade: nenhuma necessidade deve ser inteiramente satisfeita, nenhum objeto deve ser visto como último. A lógica do consumo é a mesma da tecnologia compressora do tempo: a satisfação do consumidor deve ser instantânea, sem grandes esforços, com brevidade. A atenção e o desejo dos consumidores não devem ser concentrados por muito tempo em qualquer objeto. A cultura da sociedade de consumo envolve, sobretudo, o esquecimento e não o aprendizado.

Sennett (1999) acredita que o questionamento sobre a centralidade do trabalho na atual economia flexível provoca uma inversão de valores que permite às empresas considerar homens como objetos substituíveis, enfatizando mais as questões financeiras (lucro) que as sociais (desemprego).

Segundo ele, a palavra de ordem em um trabalho “flexível” é: “nada a longo prazo”. Os planos de carreira são substituídos por contratos temporários, as pessoas mudam constantemente de emprego e as equipes não permanecem juntas mais do que alguns meses.

Este modelo “flexível” não estimula a solidariedade, a democracia ou a lealdade. Estabelecer relações de confiança exige investimento de tempo para conhecer as pessoas. Os contratos temporários facilitam o distanciamento, o não envolvimento e a falta de mobilização coletiva.

Apesar de vivermos atualmente num mundo dito globalizado, nem todos usufruem os possíveis benefícios dele. Bauman (2001) comenta que a globalização está na ordem do dia; é uma palavra da moda que rapidamente se transforma num lema, uma espécie de

código mágico que abre as portas, tanto da contemporaneidade quanto do porvir. Mas também possui, como parte integrante de seu processo, uma progressiva segregação espacial, uma progressiva separação física e a exclusão. Os movimentos espaciais das massas precisam ser isolados e restringidos para, no entender de Hardt e Negri (2001), impedir que elas adquiram legitimidade política. Segundo esses autores, o Império¹ isola, divide e segrega. O capital imperial ataca os movimentos da multidão com incansável determinação: patrulha de mares e de fronteiras; dentro de cada país ele divide e segrega; “[...] e no mundo do trabalho reforça as divisões e fronteiras de raça, gênero, linguagem, cultura, e assim por diante” (HARDT; NEGRI, 2001, p. 423). Entretanto, os autores sinalizam que o capital imperial precisa ter o cuidado de não restringir demais a produtividade da multidão, porque o Império depende desse poder, desse movimento, desse consumo.

Bauman (1999) procura demonstrar que ao depreciar o passado e desautorizar o futuro a longo prazo, a estética do consumo faz com que a ética do trabalho capitalista (adiamento da satisfação, promessa de um porvir prazeroso) perca sua razão de ser. O que importa é o agora, o atual. Nada resiste, permanece. Tudo que é sólido desmancha no ar².

Analisando o discurso da chamada Terceira Via, Chauí (1999) acrescenta que o conceito de trabalho desapareceu do vocabulário, sendo substituído pelos termos “emprego” e “mercado”. Os oficiantes da Terceira Via desejam uma economia de mercado, mas não desejam os valores da sociedade de mercado. Chauí declara que tal afirmação só faz sentido no contexto de um projeto que pretende fazer uma economia de centro e uma política de esquerda, isto é, mantém-se o núcleo duro da materialidade capitalista e acrescenta-se a ele os valores socialistas. Ou seja, as mesmas idéias da social-democracia.

Ocorre que este projeto econômico só se sustentava enquanto a acumulação e reprodução do capital se faziam sob a égide dos modelos fordistas e tayloristas. O modelo fordista com as grandes fábricas organizadas em linha de montagem, controlando todo o

processo produtivo, da matéria-prima à distribuição final do produto, além de uma base sindical bastante forte. Já o modelo taylorista de trabalho caracterizava-se pela gerência científica, pelo dispositivo de tentar separar as classes sociais entre aqueles que sabem (dirigentes) e aqueles que não sabem (funcionários executantes). Contudo, o sonho social-democrata de uma economia planejada começou a desabar a partir da crise geral do capitalismo nos anos 70 (estagflação, crise do petróleo), e da crise do Estado de Bem-Estar. Essas crises levaram a uma mudança fundamental no modo de acumulação do capital (conhecida como acumulação flexível), que destruiu o modelo fordista-taylorista e abriu o caminho para o que ficaria conhecido como neoliberalismo ou fundamentalismo do mercado.

Um dos objetivos e efeitos mais marcantes dessa famosa flexibilização é o paulatino esvaziamento dos sindicatos e o desmantelamento progressivo da capacidade de reivindicação e resistência político/econômica dos trabalhadores. Mais e mais empregados estão nas ruas. O clima de medo norteia o discurso da mídia. E os empresários sabem como se utilizar dessa “vantagem”, forçando os funcionários a trabalharem em condições muito precárias e muito além dos limites legais das horas remuneradas.

Algumas ferramentas de análise

As análises do cenário contemporâneo são sombrias e, em alguns momentos, assustadoras, projetando um futuro melancólico para a Humanidade. Entendemos que talvez exista um outro olhar, complementar a este que possa nos ajudar a pensar e buscar alternativas para as nossas práticas. Essas transformações aceleradas nos convocam a pensar em uma nova Psicologia do Trabalho, utilizando-nos do referencial teórico da Ergonomia da Atividade Situada e da Ergologia.

Contribuições da Ergonomia da Atividade Situada

Dejours (1996) assinala o quanto é comum o especialista considerar o fator humano a partir de um olhar negativo: erro humano, falha humana, negligência, incompetência etc. Ou seja, o “humano” é sempre causador de problema. Segundo este autor, as pesquisas sobre o chamado fator humano demonstraram que os trabalhadores engendram procedimentos que evitam a ocorrência de acidentes e otimizam o processo produtivo. Assim, os próprios trabalhadores criam, elaboram e difundem aos seus pares os procedimentos que não foram objeto de ensino anterior, durante sua formação.

Ora, sem dúvida que há um investimento intelectual em qualquer atividade, inclusive aquelas ditas manuais, braçais. Dejours (1996) procura esquadrihar que recursos psíquicos estão em jogo neste investimento intelectual, que o autor chama de “inteligência prática”. Há uma assunção do corpo, e principalmente da percepção, na execução da tarefa. Dejours acrescenta que esta dimensão corpórea da inteligência prática é importante de ser considerada, na medida em que ela implica um funcionamento que se distingue fundamentalmente do raciocínio lógico. “É a desestabilização do corpo total, em sua relação com a situação, que desencadeia, inicia e acompanha o exercício desta inteligência prática. Por isso, esta inteligência é fundamentalmente uma inteligência do corpo.” (DEJOURS, 1996, p. 286). Dejours aponta, ainda, para outra característica da inteligência prática como a que atribui mais importância aos resultados da ação do que ao caminho percorrido; segundo ele, reina a “trapaça”, a “esperteza” e a “astúcia”. A justificativa, a explicação e a elucidação do ato só ocorrem posteriormente. Neste sentido, a experiência é primeira. A experiência antecede o saber. O que predomina, então, é a astúcia, o ardil. A inteligência prática é uma inteligência ardilosa. A inteligência prática se faz presente em todas as tarefas e atividades de trabalho, não havendo aqui diferenciação entre trabalho manual e trabalho “intelectual”. Cabe aqui

nos perguntar se ainda cabe tal diferenciação entre trabalho dito manual e trabalho dito intelectual. Uma outra característica da inteligência prática (ou ardilosa) apontada por Dejours é o fato dela ser distribuída entre todos os homens:

Ela é ativa e se manifesta em todos os sujeitos, desde que eles estejam em boas condições gerais, ou que, de qualquer modo, gozem de boa saúde. O corpo alimenta e desencadeia a inteligência, ele coloca o sujeito em estado de alerta. O estado do corpo é um componente do poder da inteligência. Um corpo por demais fatigado, muito doente ou esgotado, enfraquece a inteligência ardilosa e a criatividade. [...] É isso que confere à inteligência ardilosa um caráter 'pulsional'. E é também o que faz com que a maioria das pessoas sadias experimentem uma verdadeira 'necessidade' de exercer sua inteligência. [...] A contrapartida desta propriedade é que a subtilização desse potencial de criatividade é uma das principais fontes de sofrimento, de desestabilização da economia psicossomática, e mesmo de descompensação e doença. [...] ela é pulsional, e sua subtilização é patogênica. (DEJOURS, 1996, p. 290, aspas no original).

Neste ponto, argüimos o que Dejours está chamando de "saúde". Na medida em que o autor condiciona a manifestação da inteligência ardilosa a um estado de gozo de boa saúde, cabe perguntar se os trabalhadores brasileiros, da construção civil por exemplo, que acordam às 4h da manhã, viajam num trem lotado e desconfortável, saboreiam um pastel de carne dormido na estação da Central do Brasil e que, no almoço, comem carne seca com farinha e cachaça, são considerados como portadores de boas condições gerais de saúde. Se não podem ser enquadrados como saudáveis, pois os corpos desses trabalhadores são esgotados e fatigados, então não criam? Não se aplica aqui a inteligência ardilosa? Por conseguinte, se a subtilização da inteligência ardilosa é patogênica, os trabalhadores da construção civil podem ser rotulados de sofrendores no trabalho? Será que os trabalhadores da construção civil, na França, enfrentam as mesmas dificuldades de existência material que os daqui?

Seguindo pela ontogênese do sofrimento, Dejours (1996) procura configurar o campo de atuação do sofrimento no trabalho. Segundo ele, os obstáculos com que a criança se defronta em seu desenvolvimento psicoafetivo, ocuparão mais tarde um lugar central na relação psíquica do adulto com o trabalho, este papel pode ser positivo, afirmativo e não reativo. A criança é sensível ao sofrimento dos pais e, para metabolizar, então, seu sofrimento, seria preciso que a criança falasse com os pais acerca deste sofrer.

Segundo Dejours (1996), o trabalho é uma oportunidade que surge para transpor o cenário original do sofrimento. Este autor aponta para uma montagem psíquica chamada “teatro do trabalho”. Imaginariamente, a criança monta um teatro para encenar seu desejo de compreender, tentando transformar seu sofrimento em peça de teatro. O trabalho, para Dejours, funcionaria como uma segunda oportunidade de encenação. Se no teatro do jogo a criança contracenava com os pais, no teatro do trabalho o então adulto vai contracenar com seus companheiros.

O teatro do trabalho, para Dejours, vai funcionar como suporte, como oportunidade de representar de novo um cenário próximo do cenário inicial do sofrimento. Mas seriam necessárias analogias de estrutura ou de forma entre o teatro infantil e o teatro do trabalho, como isso não é possível uma ambigüidade se cria. Mas, segundo ele, é esta ambigüidade que solicita imaginação e criatividade. A esta ambigüidade, Dejours (1996) chamou de “ressonância simbólica” e quando ela existe entre o teatro do trabalho e o teatro do sofrimento psíquico, “[...] o sujeito aborda a situação concreta sem ter de deixar sua história, seu passado e sua memória no vestiário” (DEJOURS, 1996, p. 293). O trabalho surge como uma nova chance de prosseguimento de seus questionamentos interiores, permitindo, via ressonância simbólica, uma articulação entre a organização e as relações sociais do trabalho e a história do sujeito. A ressonância simbólica permite que o trabalho se beneficie desta mobilização de processos psíquicos.

Uma outra contribuição da Ergonomia da Atividade Situada ao estudo da organização do trabalho foi a diferenciação entre trabalho prescrito e trabalho real.

O trabalho prescrito é apresentado pela Ergonomia como o conjunto das condições determinadas, da tarefa pré-definida e dos resultados a serem obtidos.

Ao se aproximar do trabalho humano em situações reais, essa Ergonomia mostrou que o trabalho efetuado não corresponde jamais ao trabalho esperado, fixado por regras, orientado por objetivos determinados. Ao realizar a tarefa, a pessoa se encontra diante de várias fontes de variabilidades: panes, disfuncionamentos, dificuldades de previsão, fadiga, diferenças de ritmo, efeitos da idade, experiência.

Um olhar à lupa: contribuições da Ergologia³

A Ergologia, abordagem pluri-disciplinar que vai estudar o trabalho a partir da atividade concreta de quem trabalha, tem como ponto de partida essa distinção apontada pela Ergonomia da Atividade Situada entre trabalho prescrito e efetivamente realizado. Esta abordagem tem Yves Schwartz⁴ como principal teórico.

Trabalhar, para a Ergologia, é a atividade de seres humanos situados no tempo e no espaço e que se dá no acontecendo da vida. São atividades sempre complexas e que possuem um caráter enigmático.

Atividade de trabalho é a maneira pela qual os humanos se envolvem no cumprimento dos objetivos do trabalho, em um lugar e tempo determinados, utilizando-se dos meios colocados à sua disposição. Para lidar com as variabilidades que se apresentam, o trabalhador se engaja por inteiro, a cada momento, com seu corpo biológico, sua inteligência, sua afetividade, seu psiquismo, sua história de vida e de relações com outros humanos.

Na visão da Ergologia é impossível que não exista atividade. Em uma situação de trabalho, não há como se ater ao prescrito, aquilo que é determinado antes da realização do trabalho. O trabalho efetivamente realizado nunca se é só prescrição, pois envolve sempre atividade humana.

Logo, só existe trabalho se existe um sujeito que trabalha. Se, em estruturas organizacionais tayloristas, acreditava-se que apenas seguir as normas, os procedimentos escritos e as prescrições era suficiente para se realizar o trabalho, os estudos ergológicos vão sustentar o que o movimento dos trabalhadores já afirmava: a prescrição nunca é suficiente para dar conta da produção exigida. O trabalho real exige sempre uma mobilização cognitiva e afetiva do trabalhador. O trabalho, na realidade, nunca é só mera execução.

Esta abordagem pluri-disciplinar a que se propõe a Ergologia exige que cada disciplina envolvida – seja a Lingüística, a Antropologia, a Psicologia, a Economia, a Engenharia – se repense e se retrabalhe a partir de quatro pressupostos:

- a noção de atividade (extraída da Psicologia cognitiva de Vigotski e Leontiev);
- a consideração de que existe um campo de debate de valores em todas as atividades realizadas por humanos;
- a existência de uma dialética universalidade/ressingularização ou macro/micro;
- a consideração da existência de um regime de produção de saberes como dispositivo em três pólos.

A noção de atividade – primeiro pressuposto – ganha uma dimensão muito mais ampla a partir da análise de Yves Clot (1999), que vai afirmar que atividade não é apenas aquilo que se faz, mas também o que não se faz, o que não pode ser feito, o que se busca fazer sem lograr êxito – os fracassos – o que poderia ter sido feito, o que se desejou fazer, o que se pensa ou sonha fazer em outra ocasião, o que fazemos para não fazer o que deve ser feito, o que fazemos sem querer fazer, o que está para ser refeito, o que foi suspenso, o não realizado.

Essa atividade é, portanto, sempre realizada e vivenciada de forma singular, personalizada e diferenciada e vai marcar o distanciamento entre o que é prescrito e o que é efetivamente realizado.

Enfrentar essa necessidade de gerir as variabilidades, é também tornar o trabalho vivível.

A Psicologia é inventada como análise de um objeto? Homem? marcado por uma tensão constituinte (PASSOS, 1994), uma vez que o limite entre o normal e o patológico é impreciso. Da mesma forma que são imprecisos os limites entre o adaptado e o desadaptado.

Podemos pensar normatividade como processualidade, como produção, como impulso gerador de territórios existenciais no trabalho? Será psicopatológico aquilo que obstaculiza a produção, a normatividade, ou seja, algo que vira repetição? O meio do trabalho é infiel? Neste sentido, é de muita ajuda resgatar a concepção de saúde de Georges Canguilhem (1990), que a entende como “[...] abertura aos riscos e às infidelidades que o meio nos impõe [...]” (CANGUILHEM, 1990, p. 159). Se as infidelidades do meio, os fracassos, os erros e o mal-estar fazem parte de nossa história e, na medida em que nosso mundo (incluindo os mundos do trabalho) é constituído por imprevistos, a saúde não pode ser pensada senão como a capacidade de enfrentar os riscos, as adversidades e nocividades que o meio nos impõe, renormatizando-o. Adoecer, por outro lado, é se adequar a um único meio restrito e limitado.

No ambiente de trabalho – que é um ambiente técnico, humano, cultural e social – existe toda espécie de infidelidades que se combinam e se reforçam. Nada acontece da mesma forma de um dia para outro ou de uma situação de trabalho para outra. É neste sentido que o meio, a vida – e também o trabalho – é infiel.

Se recusamos, como Canguilhem, a idéia de que o meio se impõe aos humanos e se acreditamos que a saúde não pode ser reduzida a um mero equilíbrio ou capacidade adaptativa, mas sim que deve ser pensada como a capacidade que possuímos de instaurar novas normas em situações adversas ou nocivas, não podemos acreditar que seja possível ser mero executor de prescrições, como o taylorismo nos quis fazer acreditar durante tanto tempo.

O segundo pressuposto da abordagem ergológica traz a questão dos valores: se o trabalho mobiliza aspectos subjetivos do trabalhador o tempo todo, então o trabalho é também o tempo todo um debate de valores. Ao se deparar com a prescrição, cada um vai ressingularizar à sua maneira, de acordo com seus valores e com

sua história individual e coletiva. A maneira como cada pessoa age diante das lacunas ou das deficiências do prescrito é sempre singular, não pode ser padronizada. Cada um vai renormalizar o meio a seu jeito para dar conta do que não está prescrito. E isso vai sempre envolver um debate: de normas, de valores e de histórias.

A variabilidade de todas as situações de trabalho faz com que os problemas não sejam resolvidos mas constituídos. [...] toda situação de trabalho é, de alguma forma, experiência, reencontro: ela coloca à prova normas e valores antecedentes em uma situação histórica sempre em parte singular [...] A atividade de trabalho propõe, convoca, impõe escolhas e arbitragens. Nunca é o retorno do mesmo. A realidade e a materialidade desses encontros obriga a levar a sério o fato de que os valores são também convocados em uma espécie de prova de fogo que os avalia e julga segundo sua capacidade de tratar esses reencontros. (SCHWARTZ, 2000, p. 38).

Uma das importantes contribuições da Ergologia ao estudo do trabalho é este olhar sobre o sujeito da atividade enquanto alguém atravessado por escolhas e valores, o que desloca o olhar para outras esferas da vida e das atividades sociais. Os valores interrogados são da existência dos humanos e não apenas do trabalho, na medida em que a Ergologia não separa a produção no trabalho das demais instâncias da vida.

O terceiro pressuposto, a dialética entre universalidade/ressingularização, aponta para a necessidade de interligar as questões micro/macro, entre o contexto em que ocorre a atividade de trabalho e a atividade singular.

Interessar-se pelo trabalho é sempre se interessar por essa espécie de dialética entre o particular e o geral. É se recusar a pensar apenas no contexto global (dimensão macro) acreditando que ele apenas promove impactos sobre as pessoas que devem encontrar formas de se adaptar.

É se recusar também, por outro lado, a se fechar na dimensão micro do trabalho, esquecendo de ampliá-lo para efetuar análises mais precisas. É realizar o esforço de efetuar cruzamentos de uma

determinada situação de trabalho com questões maiores que possam ser generalizadas. É partir de um determinado lugar para buscar sua ampliação.

Analisar o trabalho a partir de uma situação real é uma tentativa de sair da armadilha proposta pela visão determinista de que “está tudo dominado” e, portanto, não há saída. É buscar não “a” saída, mas saídas, diversas, inúmeras, infinitas, como requer a complexidade do trabalho e da vida humana.

Finalmente, o quarto pressuposto da abordagem ergológica aponta na direção de um regime de produção de saberes como dispositivo em três pólos: o pólo dos conceitos, o da experiência e um terceiro, ético e epistêmico que faça a ligação entre os dois.

O dispositivo em três pólos é uma consequência direta da idéia de renormalização da atividade. O primeiro pólo, dos conceitos, do conhecimento sistematizado “encontra-se” com o segundo pólo – dos saberes gerados nas atividades (experiência) em uma dinâmica constante e contínua de renormalização.

Esse “encontro” só pode se produzir na presença de um terceiro pólo, o das exigências éticas e epistemológicas, pois este pressupõe uma maneira de olhar o outro como semelhante. O terceiro pólo gera uma situação de “desconforto intelectual” e impõe uma certa humildade para reconhecer que ambos os saberes (conhecimento e experiência) vivem a fragilidade de não explicar a realidade em sua totalidade, sendo complementares e não excludentes.

Schwartz (2000) assinala que a Ergologia é fundada numa posição de desconforto intelectual porque a atividade do trabalho nos projeta numa história perpetuamente recriada. Recriação produzida pelo debate de valores presentes em cada situação de trabalho. Sem supostos donos de uma verdade já pronta. A Ergologia nos reenvia a esta idéia de que para compreender qualquer coisa em nossa história e para agir sobre ela é necessário se colocar sobre este plano de debate de valores. Todos nós todos somos absolutamente diferentes, daí o desconforto ao querer analisar o trabalho dos outros ou que envolve os outros.

Para Schwartz, trabalhar envolve sempre uma “dramática do uso de si”. Ou seja, trabalhar é sempre um “drama” no sentido de que envolve o trabalhador por inteiro, é o espaço de tensões problemáticas, de negociações de normas e de valores.

Schwartz (1999) afirma que:

[...] isto quer dizer que vemos o outro como alguém com quem vamos aprender coisas sobre o que ele faz, como alguém de quem não pressupomos saber o que ele faz e porque faz, quais são seus valores e como eles têm sido retratados. [...] Esta disposição não se ensina, mas se empresta no sentido de que nos impregnamos no contato recíproco com aqueles que estão no outro pólo. Vemos como funciona sua relação com o trabalho e os valores, impregnamos-nos da idéia de que, quando vemos alguém trabalhar, é preciso tentar reconstituir, em parte, suas ‘dramáticas de uso de si’. (SCHWARTZ, 1999, p. 208).

A expressão “uso de si” remete ao fato de que não há somente execução nessa dramática, mas um uso. É a pessoa sendo convocada em toda a sua subjetividade, com toda a mobilização que qualquer abordagem taylorista jamais pode alcançar. O conceito de “uso de si”, cunhado por Schwartz, chama a atenção para a complexidade do humano.

E quem faz esse uso? Existe um uso de si pelo outro, isto é, as condições históricas que são dadas e que são produtoras de subjetividade.

Mas, existe um outro uso que é o uso de si por si, aquele uso que cada um faz de si mesmo, a renormalização singular realizada pela atividade humana. Não estabelecer essa tensão contraditória entre esses dois usos é acreditar que o trabalhador é um ser humano passivo, reprodutor, que apenas sofre os impactos dos determinismos históricos, econômicos e sociais. Se as condições históricas são um já-dado (prescrição), o trabalho efetivamente realizado (assim como a vida) nunca é apenas isso. O humano não só varia, mas produz variações. Neste sentido, as pessoas praticam o tempo todo, uma “gestão de si” como uma questão humana que

envolve escolhas, valores, arbitragens. A gestão é da ordem da vida, independe do trabalho.

A “gestão de si”, na visão de Schwartz, sempre esteve presente, mesmo quando o taylorismo afirmava o contrário. As atuais mudanças nos mundos do trabalho não inventam essa dimensão, mas apenas começam a assumir a sua existência.

Os trabalhadores inventam/elaboram/transmitem uns aos outros procedimentos não ensinados, nem pela formação, nem pela supervisão. Esse saber é fonte não só de criação, como também de produção de resistências, de novos sujeitos/objetos, de outras formas de gestão de si. (BARROS, 2002, p. 6).

Uma proposta metodológica

Sabemos que desde cedo a Psicologia se deparou em uma situação de impasse; buscando uma aproximação das ciências naturais, a Psicologia revelou sua singularidade. Pois enquanto aquelas ciências apenas respondem aos problemas postos pelas dificuldades práticas encaradas como limites provisórios de sua experimentação, a Psicologia nasce num ponto onde a prática do homem encontra sua própria contradição.

Dotado de uma capacidade de desenvolvimento, o homem experimenta paradas, bloqueios na sua evolução. Dotado de uma memória, inteligência, linguagem, o homem se esquece, erra, tropeça nas palavras (PASSOS, 1994). A Psicologia vai investigar um objeto que é marcado por uma tensão constituinte, na qual o limite entre o que é normal e o que é patológico é impreciso.

Cabe ressaltar então, como alerta Athayde (1999), que não se trata de aplicar as teorias psicológicas para compreender o trabalho. A proposta metodológica deve ser encaminhada no sentido de, ao se elaborar ferramentas críticas para se pensar a atividade do trabalho, incorporar as questões referentes tanto ao trabalho quanto à produção. Nesta perspectiva, nos permitimos pensar uma me-

cânica na qual todo ato de conhecer produz um mundo. Todo fazer é conhecer e todo conhecer é fazer (VARELA, 1995).

Seguindo os passos de Schwartz (2000), percebemos que a atividade (a forma como o trabalho é realizado, com tudo o que está em jogo neste fazer) e a experiência do trabalho se caracterizam por sua complexidade e por seu caráter enigmático. Assim sendo, como ter acesso à essa atividade e à essa experiência?

Observar a atividade de trabalho e/ou solicitar ao trabalhador que fale sobre sua experiência traz o risco de que ele se atenha a descrever as tarefas (ou seja, o prescrito) e não o trabalho efetivamente realizado, menos ainda o que experimentou nesse processo, o que Clot (1999) vem denominando de real do trabalho.

Assim, uma proposta metodológica que a Ergologia nos apresenta é a de uma abordagem que objetive focalizar o como, e não só o porquê da atividade de trabalho, o seu desenvolvimento e não apenas o seu funcionamento. O método proposto é o das experimentações realizadas por Oddone (1977), médico e psicólogo italiano que desenvolveu uma técnica de auto-confrontação a partir de uma experiência realizada com operários da fábrica da FIAT nos anos 1970. Trata-se de uma técnica que consiste em solicitar ao trabalhador que dê instruções a um "eu-auxiliar", um sósia, nos seguintes termos: "Se existisse uma outra pessoa idêntica, fisicamente, a você mesmo, o que você lhe diria em relação a como se comportar no trabalho, a respeito de sua atividade, de seus companheiros de trabalho, da hierarquia e da organização sindical de modo que ninguém perceba que se trata de uma outra pessoa e não de você"?

Essa técnica facilita um processo de externalização e coloca o trabalhador em posição de fornecer comentários em relação a uma narrativa a respeito de seu próprio trabalho. O objetivo é conduzi-lo a dialogar com si mesmo, a partir das questões que lhe coloca seu sósia-pesquisador, e levá-lo a olhar sua própria experiência com os olhos de seu sósia.

Esta outra forma de compreensão do trabalho ocorre em condições especiais, apontadas por Schwartz, que incluem a humildade diante do caráter complexo da atividade do trabalho e da expe-

riência, dado o reconhecimento dos limites de cada um dos saberes presentes. Além disso, há o rigor com relação à exigência de verbalizar a experiência (o que nem sempre é fácil) a fim de que seja possível dar corpo aos saberes ocultos da atividade, para desenvolver a experiência.

As ferramentas de análise em ação

Como pensar nossas experiências profissionais a partir da proposta da Ergologia? Neste ponto, os autores procuram abordar suas diferentes experiências de trabalho a partir do olhar da Ergologia.

Exemplo 1: trabalho e adolescente infrator

Tivemos a oportunidade de trabalhar, durante 4 anos, com jovens e adolescentes no Degase⁵. Uma experiência extremamente rica e geradora de uma intensidade que permanece até hoje. Tivemos a oportunidade de discutir anteriormente⁶ por que falar em Degase produz em nós toda esta intensidade. Nesta oportunidade, além de estudarmos a produção do adolescente delinqüente, que se faz dentro de um sistema prisional que é denominado de “socioeducativo”, estudou-se, também, como a prisão foi se insinuando e conseguiu se implantar na sociedade, uma vez que o projeto de reforma penal do século XVIII não contemplava a adoção de uma penalidade tão radical quanto ela. Buscamos também, no trabalho de dissertação, apresentar o exame e a psicotécnica como a forma de saber-poder ligada aos sistemas de controle, de exclusão e de punição das sociedades industriais.

Apontamos, ainda, para a existência no Degase de uma equipe de profissionais, a qual pertencíamos, que se engajou na luta pelos direitos humanos e, em especial, pelos direitos preconizados no Estatuto da Criança e do Adolescente, e que não são cumpridos pelo Estado. A amizade e a cumplicidade que foi agenciada naquela

equipe ligava os seus membros com tal coesão, que o trabalho realizado com os adolescentes daquele estabelecimento passou a receber elogios do então juiz titular da 2ª vara da infância e da adolescência do estado do Rio de Janeiro. Reuniões da equipe com o magistrado tornaram-se freqüentes. Nem o diretor do Degase conseguia se entrevistar com o juiz com a mesma facilidade que a nossa equipe conseguia. Desse modo, ao despacharmos diretamente com a autoridade judiciária, conseguíamos uma agilidade muito maior nos processos dos adolescentes internados.

Agilizar um processo implicava na liberação do adolescente. A obtenção de trabalho pelo adolescente resultava, na maioria das vezes, em sua liberação. Pois bem, o adolescente recebia uma progressão de medida, era liberado e ia trabalhar. O que ele fazia no trabalho? Havia sofrimento? Havia prazer? Podemos considerar o sofrimento como um afecto estruturante, podendo seguir uma via criadora, para o prazer ou para o adoecimento? Havia, afinal, o quê?

Que efeitos⁷ se produziam na relação trabalho/adolescente? Não estamos nos propondo a pensar “os impactos do trabalho no adolescente”, pois nesta concepção haveria o trabalho como uma constante transcendente causadora e o sujeito como o resultado impactado deste encontro, como aquele que apenas sofre os efeitos. Assim, ao invés de pensar numa produção pautada pela transcendência, onde alguém ou algo estaria situado como a causa extrínseca do processo de produção, nosso olhar se volta para o caráter imanente da produção: pensar uma relação processual, constitutiva, onde o criador e criatura, produto e produtor, se distinguem mas não se separam (campos de autocriação/autogestão/autopoiese).

Então, no campo do trabalho, para não cairmos em uma relação de transcendência, teríamos que pensar conjuntamente os modos de trabalhar e os modos de subjetivar e não no trabalho como um em si, genérico e totalizante, que funcionaria como um dispositivo de poder disciplinar. A questão talvez se desdobre nas seguintes questões: 1) que efeitos-subjetividade são produzidos neste ou naquele modo de trabalhar-subjetivar? 2) qual o modo de gestão do

trabalho que traz mais possibilidades de resgate das potências criativas a este adolescente que se encontra totalmente despotencializado, ou seja, separado daquilo que ele pode como força de criação e transformação de si e de mundos?

Será que há diferenças subjetivas significativas entre o trabalho do jovem e o trabalho do adulto? Quando se propõem a pensar o trabalho, os teóricos têm em mente a questão da juventude em suas análises? Podemos admitir que os estudos acerca do trabalho se aplicam também ao trabalho de um jovem? Entendemos que a inserção deste adolescente no mercado de trabalho tem algumas condicionantes próprias. Além dos baixos rendimentos familiares, que influenciam a entrada precoce de seus membros no mercado de trabalho como estratégia de complementação da renda familiar, o trabalho, como forma de financiamento do próprio consumo, constitui elemento importante na decisão de inserção econômica do adolescente. No trabalho do adolescente, nos países subdesenvolvidos, os fatores de ordem econômica são muito significativos e a oferta de mão-de-obra juvenil atinge principalmente a população de baixa renda, destinando-se, prioritariamente, ao provimento das necessidades deste adolescente e de sua família (MILLER, 1993).

Pelo lado da família, a "ideologia" do trabalho, sobretudo nas camadas mais pobres, valoriza a inserção precoce no mercado de trabalho, dotado este de um papel "disciplinador" e alternativo à marginalização do adolescente. Pelo lado das empresas, a associação da atividade do adolescente como algo menos produtivo, juntamente com a idéia de complementaridade ao rendimento adulto, tendem a justificar socialmente os baixos salários pagos a esta faixa etária. Nesses termos, a opção e demanda pelo trabalhador adolescente surge como alternativa legítima de redução de custos (FERNANDES; MENDONÇA, 1999).

A experiência do trabalho está fortemente influenciada pela forma como se engendram a produção, distribuição e consumo dos meios de vida em uma determinada sociedade. Isto implica em um processo de reprodução social que envolve tanto a produção como o consumo, tendo como elemento predominante a produção

(ATHAYDE, 1999). Desse modo, o capitalismo tem como condição de existência um modo específico de produção de subjetividade. Produções de subjetividades que são datadas historicamente; não são portanto naturais, pois dizem respeito à produção de nossos modos de viver e existir neste mundo. O conceito de subjetividade – segundo as contribuições trazidas por Guattari (1986) – é, portanto, bastante amplo, abarcando sistemas perceptivos, de sensibilidade etc. As subjetividades, assim, são produzidas a cada momento da história, segundo certas conjugações de forças e não se situam apenas no campo individual; seu campo é o de todos os processos de produção social e material. Daí tais processos serem inevitavelmente coletivos e múltiplos.

Pesquisadores, como Aguiar (1998), têm se preocupado com o sentido subjetivo atribuído por jovens de camadas populares à escolha do futuro profissional. Outros pesquisadores, como Mauro e colaboradores (2000), objetivaram levantar a percepção sobre fatores de risco de acidente e de doenças relacionadas com o trabalho dos adolescentes de uma população carente. Ferreira (2001), por sua vez, comenta que 40 meninos e meninas de origem pobre, alguns cometeram infrações e estão em liberdade assistida, todos entre 14 e 17 anos e são adolescentes em situação de risco, expostos a problemas como as drogas e a criminalidade, moradores do Jardim Ângela – um dos distritos mais violentos de São Paulo? estão com outras perspectivas. Participantes do projeto de Reinserção do Adolescente ao Convívio Familiar e Comunitário (RAC), eles acabam de concluir cursos de DJ, informática, grafiteagem e panificação. A proposta das oficinas oferecidas aos meninos e às meninas que vivem em situação de risco, segundo Ferreira, não é somente ocupar o tempo livre. Além de canalizar sua inteligência para tarefas produtivas, ela assinala que as atividades ajudam os jovens a resgatar a auto-estima.

Seguindo os passos de Schwartz (2000), entendemos a necessidade de estudar a relação trabalho/adolescente por um outro caminho, ou seja, numa posição de “desconforto intelectual”. Para Schwartz, trabalhar implica sempre numa “dramática do uso de si”, trabalhar é sempre um drama no sentido de que envolve o tra-

balhador por inteiro. É um campo de tensões problemáticas, de negociações de normas e de valores.

Desse modo, vemos o outro como alguém com quem vamos aprender coisas sobre o que ele faz, como alguém de quem não pressupomos saber o que ele faz e por que faz, quais valores estão em jogo e como eles têm sido retratados. Segundo este autor, vemos como funciona a relação com o trabalho e os valores, quando temos em mente a idéia de que, quando vemos alguém trabalhar, é preciso tentar reconstituir, em parte, suas “dramáticas de uso de si”.

Nesta perspectiva, a questão da relação trabalho/adolescente incita-nos a explorar o lúdico, o brincar, o “zoar” dos jovens, como componente de seu modo de trabalhar. A partir do momento em que os jovens são postos para trabalhar, de que forma seu trabalho terá que ser pertinente a seu “modo de ser”?

Entendemos que nossas preocupações com este assunto se justificam pela intenção em relacionar o conhecimento científico produzido pela academia às necessidades sociais contemporâneas. Uma vez que os estudos sobre a Ergologia ainda estão bem incipientes no Brasil; abordar a questão do trabalho do adolescente sob a ótica da Ergologia é, ao nosso ver, contribuir não só no seu melhor entendimento, como também intensificar os estudos, debates e práticas que buscam engendrar uma outra Psicologia do Trabalho que, no dizer de Athayde (1999, p. 215), “esteja sensível aos sinais da rua”.

Exemplo 2: para além dos “Recursos Humanos”

As práticas da Psicologia (incluindo aquelas dos profissionais de Recursos Humanos) sempre naturalizaram a existência da noção de sujeito ou de indivíduo, muitas vezes considerado um *a priori*, não problematizável. A formação de uma subjetividade individualizante na modernidade ocidental contribuiu bastante para a dificuldade de entendimento da categoria indivíduo como uma produção histórica.

As práticas de trabalho que se desenvolveram a partir do taylorismo tentavam desqualificar o homem e fragmentar o trabalho,

produzindo, assim, uma nova subjetividade: o trabalhador do fragmento, da monotonia e da repetição. Assim também as práticas de Recursos Humanos⁸ que se desenvolvem a partir desse momento histórico se dão neste sentido.

Após um curto período em que as experiências tayloristas conseguem um grande aumento de produtividade a racionalização do trabalho vai se deparar com algumas dificuldades: o desgaste psicológico dos trabalhadores produzido pelo constrangimento de suas capacidades cognitivas e afetivas resulta em um crescente desinteresse pelo trabalho com conseqüente baixa de produtividade (o chamado “tédio industrial”).

As experiências efetuadas pela Western Electric Company que se tornaram conhecidas como “experiência de Hawthorne, conduzidas pelo psiquiatra australiano Elton Mayo, faz surgir uma grande preocupação com o aspecto comportamental do trabalhador através da chamada Escola de Relações Humanas que psicologizou e individualizou as relações de trabalho, abrindo caminho para vários estudos que se seguiram: teoria X e Y de McGregor, hierarquia das necessidades de Maslow, fatores higiênicos e motivacionais de Herzberg etc.

Essa corrente dita humanista, simultânea com o taylorismo/fordismo vai instrumentalizar o capital no sentido de recuperar a produtividade em baixa, ressaltando a condição humana de forma individualizante, não coletiva e, muitas vezes, de forma claramente manipulatória.

Especialmente no período pós-guerra (1945/60) quando se agravam os conflitos de classe e os movimentos grevistas essas doutrinas sócio-psicológicas adquirem relevância especial.

Segundo Athayde (1988, p. 110), “[...] o pressuposto geral é o de uma estrutura social harmoniosa, como o desejável, tomando-se as noções de inadaptação, desequilíbrio, desorganização, qualificáveis na categoria maniqueísta do mal”.

A partir da década de 60 os enfoques contingencialistas e sistêmico vão se preocupar com a interdependência dos sistemas e olhar para fora da Organização tentando entender como as variáveis externas influenciam seu funcionamento.

Até este momento da história, o que se vê são modulações em torno de um mesmo tema – o taylorismo-fordismo – e a demanda por uma área de Recursos Humanos baseada na Psicotécnica, operando com processos padronizados para atender a uma determinada subjetividade: o trabalhador da repetição e do fragmento, o ser humano visto como um recurso que pode ser usado, descartado, substituído como qualquer outro recurso dentro da organização.

As práticas dos profissionais de Recursos Humanos se dão sempre no sentido de “adaptar” o trabalhador às necessidades do trabalho e “corrigir” as falhas advindas do “fator humano”. A idéia é a de que o ser humano “falha” e o trabalho do profissional de Recursos Humanos seria corrigir essas “falhas” que “atrapalham” o trabalho.

A partir da década de 70, emerge uma nova crise capitalista internacional e novamente os mundos do trabalho⁹ são alvos de grandes transformações tecnológicas e organizacionais.

O capitalismo passa a vivenciar um momento inédito em sua história. A hegemonia do capital financeiro descola o capital da ordem produtiva, a competição e concorrência por novos mercados se acirram e as novas tecnologias e formas de organização do trabalho vêm permitir que as empresas possam oferecer produtos cada vez mais semelhantes.

A agilidade da inovação e a criatividade passam a ser decisivas para a sobrevivência das empresas. Assim, após investir na anulação das capacidades cognitivas dos trabalhadores, dificultando terrivelmente o desenvolvimento de cada um, o capital chega a um outro momento em que necessita de um trabalhador não apenas qualificado, mas competente, inteligente, questionador, crítico, inovador, que possa criar alternativas que mantenham a empresa competitiva.

A ênfase na área de Recursos Humanos passa a ser na qualificação profissional. Surge a demanda de um superprofissional, altamente qualificado para atender às novas exigências do capital.

A partir de então, algumas diferenças podem ser marcadas em relação às políticas e práticas de Recursos Humanos.

Zarifian (2001) vai apontar que a grande diferença passa pelo deslocamento do referencial da qualificação do emprego ou do posto de trabalho para a qualificação do indivíduo e vai introduzir na

discussão a noção de evento como um dos aspectos fundamentais das transformações ocorridas nos mundos do trabalho.

Evento, nesta concepção, é tudo aquilo que ocorre de maneira imprevista, inesperada, tudo aquilo que é da ordem do acaso que faz parte de qualquer trabalho humano. Trabalhar seria, então, gerir esses acasos, “pressenti-los”, antecipá-los, enfrentá-los, ou seja, saber colocar as questões e inventar as respostas em um ambiente técnico e social complexo e instável. E essa capacidade inventiva é própria do humano.

O trabalho, definitivamente, não pode mais ser visto como uma seqüência de operações repetidas, programadas, padronizadas, mas se torna uma seqüência de eventos que se cruzam, se modificam e ultrapassam o saber e a ação de um único indivíduo, mobilizando rede de atores.

Seguindo os passos de um olhar ergológico, as práticas de trabalho precisam ser reformuladas, cabendo, então, cartografar e promover debates colocando antigas perguntas em um novo contexto. Que novos campos de luta se formam neste novo cenário por vezes tão sombrio? Que dramáticas de uso de si estão presentes no contexto da empresa? Como lidar com elas? Que produtividade é essa que se busca? Pra quem? Pra que? Como? Como aliar produtividade à qualidade de trabalho e saúde? Como selecionar pessoas sem deixar de considerar a complexidade presente em qualquer atividade humana? Como ajudar a desenvolver suas competências? Qual a melhor forma de remunerá-las?

Todas essas questões devem ser norteadas pela crença de que todo humano é gestor de si e deve gerir sua vida e seu trabalho. Qualquer prática na área de Recursos Humanos deve partir do pólo da experiência dos trabalhadores.

A própria alteração, contemporânea, da denominação de Recursos Humanos para Gestão de Pessoas precisa ser posta em análise. Trata-se de um modismo? Um novo nome para velhas práticas? Uma estratégia do capital para “capturar” o trabalho de homens e mulheres? E se há mudanças, o nome Gestão de Pessoas é adequado para traduzí-las?

Do ponto de vista da Ergologia, poderíamos falar em gestões com pessoas na medida em que gestão é sempre plural e coletiva.

Assim como a vida é gerada, o trabalho é gerido no “entre”. Gestões e gestações se fazem “com” as pessoas. Nosso trabalho deve ser facilitar o momento do parto.

Considerações finais

O capitalismo se encontra diante de um paradoxo inédito em sua história: necessita, para se manter, de um trabalhador competente, inovador, crítico, questionador, inteligente. Por outro lado, esta demanda, ao criar espaços de produção de subjetividades, de expressão e expansão das ações dos trabalhadores, em diversos planos – do pensamento, da linguagem, da afetividade, das interações sociais – pode trazer a possibilidade dos trabalhadores questionarem e reinventarem o próprio sistema.

Nestas novas formas de trabalhar, demandadas pelo capital, o sistema produtivo só funciona se o trabalhador desenvolve sua intelectualidade, sua inteligência prática e sua afetividade.

A produção se torna cada vez mais coletivizada (necessidade de trabalhar em equipes, em grupos, em mobilizar redes) e os ganhos cada vez mais individualizados.

O capitalismo pode estar sendo obrigado a ajudar na construção de uma forma de subjetivação que se torne incompatível com sua própria manutenção, nos moldes como se encontra hoje.

Uma análise cuidadosa que envolva as dimensões macro e micro, ou seja, o olhar à lupa proposto pela Ergologia, pode ajudar a entender esse novo cenário e buscar novas formas de transformação.

Ao acreditar durante décadas nas concepções tayloristas, os processos de resistência ao capitalismo foram sempre feitos de forma transcendente. Se o trabalhador é um alienado, as possibilidades de resistir terão sempre que vir de fora: dos partidos, dos sindicatos, de pessoas não alienadas que tomam para si a missão de “conscientizar” os trabalhadores de sua própria opressão.

No microcampo da dramática do uso de si, no acontecendo do trabalho não existe alienação; não há como se alienar do próprio uso de si. Na atividade concreta de trabalho há sempre um campo de lutas. E nesse campo de lutas há possibilidade de se buscar saídas, escapes, desvios, novos rumos.

Talvez uma das saídas seja se utilizar da lupa e analisar a atividade de trabalho do ponto de vista clínico no sentido da ação, da afecção, do movimento. Buscar nesse uso de si por si no qual se encontram forças aliadas, afirmadoras da vida. Onde há vida? Onde há potência? Como, no acontecer da vida, fazer desvios, resistir, gerir as variabilidades, renormalizar, lidar com as nocividades e adversidades que se apresentam no mundo?

Ter a clareza de que a vida é renormalizada de forma permanente, a cada atividade, a cada cotidiano, pode trazer conseqüências interessantes. Pode, por exemplo, colocar os humanos em situações mais privilegiadas ao negociar espaços coletivos de trabalho, desenvolver a capacidade de aprender com a experiência, de colocar questões e antecipar os problemas a serem resolvidos. Devolve aos humanos a crença de serem (co)construtores de sua própria história.

Recolocar as questões do capitalismo, sem negá-las, sem fugir delas e sem ressentimentos, tentando re-inventar – na dimensão micro da vida – o que é realizado. Buscar as negociações e os acordos possíveis no momento. Com competência, sem ingenuidade e sem nostalgia do velho.

Para isso, um dos grandes desafios é a busca de novas metodologias de trabalho, não se deixando enfraquecer diante das antigas metodologias que não dão conta de tanta complexidade.

Notas

* Psicóloga, doutoranda em Psicologia Social na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (RJ). E-mail: melisaborges@uol.com.br

** Psicólogo, doutorando em Psicologia Social na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (RJ). E-mail: adilsonbastos@yahoo.com.br

¹ Quando falam de Império, Hardt e Negri entendem uma forma jurídica e uma forma de poder que podemos considerar como bem diferentes dos antigos sistemas imperiais europeus. Segundo eles, o Império é o poder universal, a ordem mundial, que agora se realiza pela primeira vez. Mas que também tem como objetivo exercer o poder sobre a natureza humana, ou seja, o biopoder. Acrescentam que o império, em sua forma social, é a sociedade de controle mundial. A forma do mercado mundial pode nos servir de modelo para compreender a forma da soberania imperial. Hardt assemelha o panóptico, de Jeremy Bentham, ao mercado mundial. O panóptico como o diagrama do poder moderno e da sociedade disciplinar, enquanto o mercado mundial seria o diagrama do poder imperial e da sociedade de controle. Hardt (2000) é enfático ao postular que no “espaço liso e ondulante” do Império, não há o lugar do poder: “[...] ele está em todos os lugares e em lugar nenhum” (HARDT, 2000, p. 362).

² A expressão “tudo que é sólido desmancha no ar” pertence a uma passagem do “Manifesto Comunista” de Karl Marx, problematizada por Marshall Berman (1986), ressaltando as relações entre modernidade e o mundo burguês. Segundo Berman, tudo o que a sociedade burguesa constrói é construído para ser posto abaixo. Tudo que é sólido – das roupas sobre nossos corpos aos teares e fábricas que as tecem, aos homens e mulheres que operam as máquinas, às casas e aos bairros onde vivem os trabalhadores, às formas e corporações que os exploram, às vilas e cidades, regiões inteiras e até mesmo às nações que as envolvem –, tudo isso, alerta Berman, é feito para ser desfeito amanhã, despedaçado ou esfarrapado, pulverizado ou dissolvido, a fim de que possa ser renovado, trocado, reciclado ou substituído na semana seguinte e todo o processo possa seguir adiante, recomeça, sempre adiante, sob formas cada vez mais lucrativas.

³ A Ergologia promove instrumentos que apreendem os meios de trabalho em sua globalidade, elabora ferramentas para intervir em sua reorganização e gestão e proporciona um quadro de reflexão teórico-prático sobre o trabalho e suas transformações. Esta abordagem tem como centro de experimentação o Departamento de Ergologia da Université de Provence (França), única no mundo a possuir um Departamento de Ergologia. Os autores deste artigo encontram-se, no momento de sua elaboração, na referida Universidade, onde realizam Estágio de Doutorado em Psicologia Social.

⁴ Diretor Científico do Departamento de Ergologia da Université de Provence. Yves Schwartz se interessa pelo trabalho e suas transformações, ressaltando sempre os aspectos da atividade humana no trabalho. Assim, tem realizado pesquisas que abordam como o sujeito se coloca em situações de trabalho, o lugar que este tem na vida das pessoas e de que maneira os seres humanos vivem as transformações que o trabalho atravessa.

⁵ Desde a Constituição de 1988 estava prevista a descentralização da gestão do sistema de atendimento ao adolescente, autor de ato infracional, do âmbito federal para o estadual, o que foi ratificado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8069/90). No Rio de Janeiro, esse processo só se efetivou, no final de 1994, com a criação do Departamento Geral de Ações Sócio-Educativas (Degase). Criado para receber a atribuição no nível estadual da antiga Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor/FUNABEM, ficando diretamente vinculado à Secretaria de Estado de Justiça e Interior, do Rio de Janeiro. Os adolescentes que recebem a medida sócio-educativa, de *internação*, são atendidos em três unidades do DEGASE, a saber: o Instituto Padre Severino (IPS) e a Escola João Luis Alves (EJLA), que têm, oficialmente, capacidade para 120 adolescentes do sexo masculino, cada uma; o Educandário Santos Dumont (ESD) reserva 20 vagas para a medida de internação de jovens, do sexo feminino. Todos, localizados na Ilha do Governador (RJ). Tem-se ainda o Educandário Santo Expedito (ESE), localizado no Complexo Penitenciária-

rio de Bangu (RJ), com capacidade para 166 adolescentes, do sexo masculino e o Centro de Atendimento Intensivo (CAI) situado em Belford Roxo, Baixada Fluminense.

⁶ Ver Bastos (2002).

⁷ Entendemos que a argüição aqui feita não se encontra fundada numa relação “causa-efeito”. Tal determinismo aparece quando, privilegiando os termos, seja a causa ou o efeito, deixamos de pensar a relação; que é, de fato, o que nos importa pensar.

⁸ Penso que nossa experiência de trabalho em Recursos Humanos em uma instituição financeira desde 1992 como analista e, posteriormente, como Gerente de Recursos Humanos – bem como minha especialização nesta área – nos autorizam a fazer este tipo de análise.

⁹ A expressão “mundos do trabalho” tem sido utilizada pelo professor Milton Athayde com o objetivo de recusar a homogeneidade em que se costuma colocar o trabalho. A expressão sustenta-se na obra do historiador inglês Eric Hobsbawn.

Referências

AGUIAR, Wana. O Sentido Subjetivo Atribuído por Jovens de Camadas Populares à Escolha do Futuro Profissional. In: Re criação. **Revista do Creia**. Corumbá, MS: Creia, V3, n2, 1-64, 1998.

ATHAYDE, Milton. **Processo produtivo, espaço educativo, um campo de lutas**. Dissertação (Mestrado em Educação), Faculdade de Psicologia. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 1988.

_____. Psicologia e Trabalho: que relações? In: JACÓ-VILELA, Ana; MANCEBO, Deise (Orgs.). **Psicologia Social: abordagens sócio-históricas e desafios contemporâneos**. Rio de Janeiro: edUERJ, 1999.

BARROS, Maria. E. **Psicologia: questões contemporâneas**. Vitória: EDUFES, 2002.

BASTOS, Adilson. **De infrator a delinqüente: o biográfico em ação**. 2002. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Universidade Federal Fluminense, 2002. Niterói: UFF, 2002. 146p.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as conseqüências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.

_____. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

BERMAN, Marshall. **Tudo que é sólido desmancha no ar: a aventura da modernidade**. São Paulo: Cia das Letras, 1986.

CANGUILHEM, Georges. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

CHAUÍ, Marilena. **Fantasia da terceira via**. São Paulo: caderno especial Mais! Folha de S. Paulo, 19 de dezembro de 1999.

CLOT, Yves. **La fonction psychologique du travail**. Paris: PUF, 1999.

DEJOURS, Christophe. "Psychologie clinique du travail et tradition compréhensive". In: CLOT, Yves. **Les histoires de la psychologie du travail**. Approche pluridisciplinaire. Toulouse: Octarès, 1996.

FERNANDES, Cláudia; MENDONÇA, Letícia. **O trabalho da criança e do adolescente na região metropolitana de Salvador**. Trabalho apresentado no VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, Abet, 1999.

FERREIRA, Tatiana. Trabalho Resgata Dignidade de Jovens. **Comunicação** – Revista da Inifesp. São Paulo: UNIFESP, ano 1, n. 02, abr./jun. 2001.

GUATTARI, Félix.; ROLNIK, Suely. **Micropolítica: cartografias do desejo**. Rio de Janeiro: Vozes, 1986.

HARDT, Michael; NEGRI, Antonio. **Império**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

HARDT, Michael. A Sociedade Mundial de Controle. In: Alliez, Éric (Org.). **Gilles Deleuze: uma vida filosófica**. Rio de Janeiro: Ed. 34, 2000, p. 356–372.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1994.

MATTOSO, J. E. L. **O Brasil desempregado**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 1999.

MAURO, Maria; OLIVEIRA, Sonia; RODRIGUES, Benedita; HENRIQUE, Danielle. **Aprendendo e ensinando com o Alto Simão**. Vila Isabel/RJ. Projeto de Extensão da Faculdade de Enfermagem da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (FENF/UERJ), 2000.

MILLER, Lilian. Condições de Trabalho da Criança e do Adolescente Urbanos. **Anais do III Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**. ABET – Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. Rio de Janeiro: v. I, 1993.

ODDONE, Ivar. **Esperienza operaria, conscienza di classe e psicologia del lavoro**. Roma: Giulio Einaudi, 1977.

PASSOS, Eduardo. Pensando a Subjetividade com Conceitos Híbridos: a psicologia em interface com a filosofia e a biologia. **Revista do Departamento de Psicologia da UFF**, n. 7, p. 109-123, 1995.

_____. Pós-naturalismo e Ciência da Subjetividade. **Cadernos de subjetividade**. Núcleo de Estudos e Pesquisas da Subjetividade. Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Clínica da PUC/ Poder-Saber. São Paulo: PUC, 1994, v. 2, p. 67-78.

SCHWARTZ, Yves. A Comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. **Les Territoires du Travail – Les continents de l’experience**, 1, p. 3. Marseille, France, 1999.

_____. **Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe**. Toulouse: Octarés. 2000.

_____. **Palestra proferida nas Jornadas Pluridisciplinares de Situações de Trabalho**. Rio de Janeiro: UERJ, mai. 2003.

_____. **Travail et ergologie: entretiens sur l’activité humaine**. Toulouse: Octarés, 2003.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

VARELA, Francisco. **Sobre a competência ética**. Lisboa: Edições 70, 1995.

ZARIFIAN, Philipe. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

Abstract

This study intends to propose some reflections about the production of another subjectivity respecting the work started from the discussions of the contemporary capitalism. The objective is to think the Work Psychology beyond the point of view of the Ergologie contributions. The Ergologie is a pluri-disciplinary boarding that studies the concrete activity of the workers.

Keywords: work, capitalism modulations, "Ergologia".