

CRÍTICA ÀS APROPRIAÇÕES PSICOLÓGICAS DO TRABALHO

CRITIQUE TO THE PSYCHOLOGICAL APPROPRIATIONS OF WORK

Pedro F. Bendassolli

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Brasil

RESUMO

A psicologia do trabalho fez deste um de seus principais alicerces teóricos. O trabalho é assumido como uma categoria capaz de sustentar processos psíquicos tais como a identidade, a saúde mental e a ação do indivíduo. Contudo, neste artigo mostramos que a psicologia apropria-se do trabalho mediante instrumentais de reconstrução metateóricos, teórico-conceituais e tecnológicos. O artigo analisa as formas de apropriação presentes em três grandes psicologias do trabalho, aqui denominadas de vias organizacional, social e clínica. Em cada uma delas, questionamos o significado de trabalho presente e suas consequências sobre a teoria e pesquisa sobre o trabalho na psicologia.

Palavras-chave: psicologia do trabalho; significados do trabalho; trabalho e identidade; clínicas do trabalho; comportamento organizacional.

ABSTRACT

The work is one of the main theoretical pillars of work psychology. It is understood as a category capable of sustaining psychic processes, such as identity, mental health and individual actions. This article shows that psychology appropriates the work via meta-theoretical, theoretic-conceptual, and technological reconstruction instruments. The article analyzes the forms of appropriation found in three major branches of work psychology that the text refers to as the organizational, the social, and the clinical paths. For each of these, we question the meaning of work and its consequences for the theory and research into work psychology.

Keywords: work psychology; meanings of work; work and identity; clinique of work; organizational behavior.

O trabalho é, frequentemente, considerado uma categoria chave para a psicologia, especificamente para a psicologia do trabalho. Em diversas de suas formulações, essa psicologia postula sua importância na estruturação do sujeito e de processos psíquicos importantes, tais como identidade, saúde mental, aprendizagem, significados, atitudes. Assim, em diversos constructos da psicologia, o trabalho é explícita ou implicitamente chamado a ocupar o papel de referente da explicação.

A importância atribuída ao trabalho não é, contudo, exclusividade da psicologia. O lugar ocupado hoje pelo trabalho foi pouco a pouco sendo construído no pensamento ocidental graças a diversos fenômenos históricos e econômicos, dos quais certamente a emergência da sociedade industrial foi o mais influente. A elevação da importância do trabalho deu-se, a partir da industrialização, não só no plano econômico, mas sobretudo moral e político, como também no ideológico.

Se a história do trabalho é anterior à emergência de uma psicologia a ele dedicada, podemos dizer que esta última “apropriou-se” do trabalho a partir de seus próprios instrumentais. Apropriar-se, nesse caso, equivale a dizer que a psicologia entrou em um campo já cons-

tituído, recortando-o em função de interesses teóricos e pragmáticos específicos. Ao fazer isso, a psicologia é marcada por uma dupla atitude: em primeiro lugar, constitutiva, ela edifica suas abordagens do trabalho a partir de uma herança ou de conjuntos de repertórios de época sobre o trabalho; em segundo lugar, em uma atitude reconstitutiva, ela própria contribui para a criação de novas metáforas, novos valores e para uma institucionalização de significados específicos sobre o trabalho.

Do ponto de vista constitutivo, a psicologia do trabalho reproduz as tradições ou matrizes históricas sobre o trabalho. Assim, quando postula, por exemplo, a “centralidade” deste último na constituição do sujeito, ela faz coro a outras ciências sociais do trabalho que também o tomam como objeto. Ocorre que, na história do encontro dessas ciências com o trabalho, elas ajudaram a institucionalizá-lo sobretudo enquanto emprego; o mesmo fez a psicologia, ao menos em um primeiro momento de sua história. Como tal, ela carrega para si as contradições, os dilemas e as turbulentas transformações pelas quais ele passou ao longo dos últimos três séculos – muitas vezes ocultadas ou silenciadas por essa mesma psicologia numa espécie de “cegueira histórica”.

Mas entendemos que é do ponto de vista reconstitutivo que podemos melhor questionar a singularidade da abordagem psicológica do trabalho. Nesse caso, mesmo dentro de um conjunto de ciências que compartilham o trabalho enquanto objeto, a psicologia desenvolve sua própria visão acerca da relação entre trabalho e a constituição do sujeito e de seus estados psíquicos-chaves. A reconstrução do trabalho, pela psicologia, ocorre em três níveis: no teórico, no tecnológico e no metateórico.

O primeiro trata dos conceitos básicos ou constructos da disciplina – por exemplo, na linha da psicologia organizacional do trabalho, nos conceitos de motivação, liderança, comprometimento. O nível tecnológico engloba as intervenções ou “aplicações” da psicologia no campo do trabalho – por exemplo, nas intervenções destinadas a reduzir o nível de “assédio moral” ou nas entrevistas de seleção. Já o nível metateórico diz respeito às grandes linhas epistemológicas que coordenam e legitimam os processos de investigação e construção discursivo-conceitual da disciplina – por exemplo, a linha positivista, com sua ênfase na experimentação, ou a linha compreensiva, com sua preferência por arranjos qualitativos, as quais culminam em concepções distintas sobre realidade, sujeito, conhecimento e verdade.

Dizer que a psicologia “reconstrói” o trabalho significa dizer que ela, enquanto disciplina teórica, participa na formalização do trabalho. Podemos, portanto, avaliar o posicionamento psicológico face ao trabalho tanto no nível teórico-epistemológico como no nível prático-disciplinar, ambos gerando impactos diferenciados sobre a ação.

O propósito deste artigo é analisar os significados do trabalho constitutiva e reconstitutivamente presentes em algumas das abordagens mais influentes da psicologia do trabalho na atualidade. Especificamente, analisaremos o que denominaremos neste artigo de vias de entrada da psicologia no campo do trabalho, a saber: a via organizacional, a social e a clínica. Para cada uma delas interrogaremos, em caráter exploratório, sobre o significado de trabalho explícita ou implicitamente assumido – ou, mais exatamente, sobre o conceito de trabalho tal como formalizado no nível teórico da abordagem em questão. Com isso, esperamos subsidiar uma reflexão sobre a contribuição da psicologia do trabalho para a institucionalização de novos significados e representações do trabalho em nossa época e, ao mesmo tempo, estimular uma problematização dessa importante categoria.

Para alcançar esse objetivo, o artigo está estruturado em quatro partes, além desta introdução. Na primeira, apresentamos e discutimos alguns dos principais instrumentais metateóricos e tecnológicos da psicologia do trabalho. Nosso propósito, nessa seção, é delinear os contornos gerais do que chamamos aqui de “espaço psicológico” do trabalho. Na segunda parte, nosso foco

volta-se para os instrumentais de reconstrução conceituais, e nosso objetivo é avaliar o posicionamento dessas três abordagens em relação ao trabalho e o modo como elas o conceitualizam, explícita ou implicitamente, conjuntamente a seus outros conceitos ou constructos. Na última parte, discutimos as implicações dessas diversas formas de apropriação do trabalho para a teoria e a pesquisa em psicologia do trabalho.

O espaço psicológico do trabalho

Quais instrumentais são utilizados pela psicologia para sua reconstrução do trabalho? Chamamos aqui de “espaço psicológico do trabalho” o resultado dessa reconstrução, da qual analisamos especialmente dois níveis nesta seção: o metateórico e o tecnológico.

Instrumentais de reconstrução metateóricos e tecnológicos

O primeiro instrumental, metateórico, refere-se à concepção de realidade presente na abordagem psicológica do trabalho. Para isso, precisamos introduzir duas grandes visões sobre o assunto: na primeira, a realidade é apreendida como “aquilo que há”, independentemente de nossos esquemas linguísticos de interpretação. Na segunda, a realidade é apreendida como sendo construída linguisticamente, em processos de interação contingentes. Nesta última perspectiva, a realidade não é independente dos esquemas discursivos que utilizamos para nomeá-la e conhecê-la. A primeira dessas visões pode ser associada à escola do realismo filosófico; a segunda, à do nominalismo. Faremos um breve comentário sobre cada uma delas, seguindo a leitura muito particular feita pelo filósofo neopragmatista Richard Rorty (1979, 1982, 1989).

Na perspectiva realista, a linguagem possui uma função primariamente representacional. O conhecimento refere-se a um conjunto de representações verdadeiramente construídas no espaço mental sobre a realidade. O realismo baseia-se numa epistemologia de tipo correspondentista: a representação mental do “objeto real” (natural ou social) deve corresponder, fidedignamente, a esse objeto, qualquer distorção implicando um conhecimento “falso”. Grosso modo, encontramos a influência dessa perspectiva sobre a realidade, o conhecimento e a verdade em abordagens positivistas da ciência (racionalistas e empiricistas). No plano da ação, essa abordagem se utiliza de instrumentais de previsão e controle, no âmbito de uma orientação a que podemos chamar ou de instrumental (Habermas, 1985) ou disciplinar (Foucault, 1975). Aqui o conhecimento refere-se à busca por leis (relação entre causa e efeito), e não por razões (justificativas linguísticas sobre a ação) (Rorty, 1982).

Por sua vez, na perspectiva nominalista a linguagem possui um valor distinto: ela não apenas “espelha” o mundo tal como ele é, mediante esquemas conceituais lógico-rationais; a linguagem é a condição mesma para a construção do que entendemos por realidade e para nossa forma de conhecê-la. A função representacional da linguagem cede lugar à sua função performática e pragmática. Na filosofia, essa nova forma de conceber a linguagem e sua relação com o conhecimento e a verdade ficou conhecida como “giro linguístico” (Rorty, 1967).

Nas ciências sociais e humanas, os efeitos do giro linguístico podem ser observados no fomento das abordagens de tipo “construcionistas” ou “compreensivas”, para as quais a realidade é uma construção social que depende de processos de interação interpessoais e contingências histórico-sociais. Essas abordagens orientam-se especialmente pelo propósito de gerar conhecimentos e instrumentos para a compreensão da realidade pelo sujeito (Rorty, 1982), a fim de que este possa “redescrevê-la” para melhor acomodar seus desejos e intenções, e não para que o sujeito alcance sua “verdadeira” representação (Rorty, 1979, 1989). Nessa perspectiva, podemos dizer que a ação é apreendida como autorreflexividade (Giddens, 1991) ou como autoexpressão e autorrealização (Habermas, 1985). O conhecimento refere-se, aqui, à busca por razões (justificativas linguísticas construídas), e não por causas (leis gerais sobre relações entre fenômenos).

Mas talvez seja por referência à concepção de sujeito na psicologia que essas questões sobre realidade e conhecimento melhor possam ser delineadas. Antes de qualquer coisa, “sujeito” refere-se à concepção de “ser” – por exemplo, o sujeito racional, o homem, o indivíduo, o ator, o personagem social, entre tantas outras já inventadas – presente na ciência em questão, dizendo respeito à sua dimensão ontológica. No caso da psicologia, destacamos três concepções ou representações do sujeito: o sujeito cognitivo, o sujeito psíquico e o sujeito social.

O sujeito cognitivo é, em linhas gerais, o sujeito processador de informações. Resultado do “giro cognitivista” na psicologia, trata-se do indivíduo capaz de dotar a realidade de significados, de interpretá-la bem como a si mesmo. Na história da área, essa imagem de sujeito se contrapõe ao sujeito-organismo das teorias behavioristas, para as quais o comportamento observável é a única “realidade” a ser investigada. O sujeito deixa de ser concebido como um organismo que reage a estímulos e passa a sê-lo como um “animal simbólico”, cujos mapas e esquemas conceituais o orientam na interpretação de seu ambiente. Nessa perspectiva, o comportamento depende de uma dimensão cognitivo-afetiva *a priori*, a qual se interpõe entre o indivíduo e a ação propriamente dita.

Já o sujeito psíquico é o sujeito do inconsciente concebido pela psicanálise, mas cuja influência não ficou

restrita a essa área. De fato, o sujeito do inconsciente tornou-se uma poderosa representação do universo psíquico do indivíduo, às vezes confundindo-se com o sujeito por excelência da psicologia. Trata-se de um sujeito marcado pela ação de pulsões inconscientes, pelo conflito de instâncias intrapsíquicas ou pelo conflito entre dimensões reais, imaginárias e simbólicas. Há claramente um alargamento da “vida interior” e a razão (como atividade estritamente consciente, cognitiva) é desinflationada de seu papel de exclusiva organizadora e condutora das ações humanas. O “sujeito do inconsciente” da psicanálise é, essencialmente, um sujeito do desejo.

Por fim, o sujeito social é a terceira concepção que vamos comentar. Concebido especialmente no âmbito das “psicologias sociais” e da sociologia, trata-se do indivíduo tal como socializado pelas diversas instituições sociais e, ao mesmo tempo, do indivíduo capaz de assegurar para si um espaço de singularidade. Assim, abrem-se nessa perspectiva duas possibilidades: a da subjetividade e a da individuação (Martuccelli, 2002). Subjetividade refere-se à discrepância fundamental entre os registros social e individual. Ela surge, como aponta Martuccelli (2002), no contexto de discussões sobre a emancipação individual diante dos sistemas simbólicos. A individuação faz menção, por sua vez, ao campo da identidade pessoal, isto é, a uma noção autorreflexiva de si-mesmo a partir da qual o indivíduo estrutura sua ação. Assim, no nível metateórico, o sujeito social é uma instância determinada pelas esferas do público e do privado, e cujos graus de liberdade e autonomia variam em função dessa mesma determinação.

Reconstrução psicológica do trabalho

Ainda que, por razões de espaço, não possamos senão esboçar os contornos mais amplos desses instrumentais metateóricos e tecnológicos sobre a natureza da realidade, do conhecimento, do sujeito e da ação, tais contornos podem nos ajudar a entender as especificidades da abordagem psicológica ao trabalho. Para isso, consideramos ilustrativo começar pela distinção, comumente aceita pela área, entre três “psicologias” do trabalho, a saber: industrial, organizacional e do trabalho. A primeira, cuja origem, no final do século dezenove, remonta ao que seria talvez a primeira entrada da psicologia no campo do trabalho, ocupou-se, inicialmente, dos temas da seleção e do treinamento de pessoal. A segunda surge ao mesmo tempo em que a “empresa” é rebatizada como “organização”, graças à influência das teorias funcionalistas e sistêmicas, e elege como eixo temas pertencentes à relação indivíduo-organização. A terceira psicologia do trabalho é, de todas, a mais recente, tendo emergido em meados do século vinte e toma como foco temas envolvidos na relação indivíduo-trabalho.

Começamos com o caso da psicologia industrial, para a qual o trabalho é apreendido, prioritariamente, como uma atividade destinada à criação e produção de valor econômico, isto é, como emprego. Sendo uma vertente da psicologia em íntima relação com o sistema produtivo, essa forma de apropriar-se do trabalho é coerente com os propósitos de previsão e controle tipicamente necessários num regime de alta racionalidade ou burocratização (Weber, 1946). Nesse contexto, a concepção de sujeito é de orientação behaviorista, e o foco é na eficiência e na eficácia, sendo o comportamento sinônimo de desempenho profissional. Trata-se também de um indivíduo a ser monitorado pelos diversos sistemas científicos e produtivos. Nesse sentido, não é à toa que esse conceito de sujeito seja correlato à emergência da administração científica, tal como a concebeu Taylor. A psicologia industrial está metateoricamente vinculada ao conceito de realidade objetiva, especificamente ao de comportamento observável, submetido a relações de causa e efeito. O que pode ter mudado, especialmente nas últimas cinco ou seis décadas, com sua aproximação da psicologia organizacional, é o deslocamento para uma concepção cognitivista do sujeito – embora mantendo, provavelmente, as mesmas bases epistemológicas do realismo.

Na psicologia organizacional o trabalho também é apropriado enquanto atividade criadora de valor econômico, como emprego. Contudo, diferentemente do caso anterior, o foco amplia-se com a inclusão de uma dimensão social do trabalho, e num duplo sentido: no de solidariedade e de coletividade. Assim, o trabalho é interpretado como uma atividade inextricavelmente social, especialmente se considerarmos que a divisão de tarefas e a especialização profissional estão na base do sistema produtivo capitalista, com todos seus inevitáveis conflitos. Podemos dizer que a psicologia organizacional se apoia na concepção de sujeito social mas também na de sujeito cognitivo (principalmente na vertente do cognitivismo experimental), na medida em que os processos micro-organizacionais estudados pela área baseiam-se num indivíduo capaz de gerar e interpretar informações e, especialmente, de compartilhá-las. Em termos de categorias de ação, a psicologia organizacional, especialmente a influenciada pela tradição norte-americana de psicologia social individualista (Farr, 1996), foca em comportamentos discretos, mensuráveis e passíveis de serem submetidos a relações de causa e efeito em constructos hipotético-dedutivos em desenhos quase-experimentais e correlacionais. O que se visa é o desempenho eficaz.

A vertente da psicologia do trabalho (em sentido estrito) é, das três, provavelmente a mais difícil de analisar tendo em vista a amplitude de suas abordagens. Nessa psicologia, o trabalho é apropriado como uma atividade que não se reduz ao emprego (ao trabalho prescrito).

Nessas abordagens tendem a predominar a concepção do sujeito psíquico e uma visão nominalista de ciência e da realidade. Mas é a relação entre vida psíquica e trabalho que parece melhor definir essa abordagem. Ela endossa a centralidade do trabalho na estruturação de processos psíquicos-chaves do sujeito. Um vínculo muito estreito entre consciência e ação é estabelecido, sendo o trabalho colocado no domínio desta última. Não é visada exclusivamente a produtividade ou a eficiência, mas o “enriquecimento” da experiência pessoal com o trabalho – seja, como veremos mais à frente neste artigo, no sentido de obtenção de prazer (ou minimização do sofrimento), seja no de “poder de agir” individual e coletivo.

Vias conceituais da apropriação psicológica do trabalho

Nesta seção vamos analisar a apropriação psicológica do trabalho no nível conceitual. Para isso, selecionamos três vias de apropriação, a nosso ver representativas do estado da arte das abordagens psicológicas ao trabalho, dentro das três tradições de psicologia do trabalho descritas na seção anterior. São elas: a organizacional, a social e a clínica.

Via organizacional

Nesta via, um conceito essencial por detrás dos constructos propostos é, como já mencionamos, o de desempenho, tanto organizacional quanto individual. O desempenho pode ser definido como um conjunto de ações que provocam alterações no ambiente. Essas alterações, na linguagem organizacional, são sinônimo de resultado econômico. A análise, especialmente quando focada no nível de abordagem micro-organizacional, volta-se para o estudo das causas dessas ações (ou comportamentos) geradoras de resultados, dos fatores individuais mais relevantes que influenciam na manifestação do desempenho e, conseqüentemente, do modo de prevê-lo e controlá-lo.

No nível meso-organizacional, por sua vez, a análise foca no desempenho dos grupos, na medida em que o trabalho possui, como vimos, uma dimensão inequivocamente social. As organizações são definidas como sistemas complexos nos quais diversos subsistemas interagem reciprocamente. Historicamente, o reconhecimento dessa natureza cooperativa e social do trabalho ocorreu com os teóricos da chamada Escola das Relações Humanas, para os quais a atenção exclusiva sobre a dimensão instrumental do trabalho não era mais suficiente, à época (início dos anos 1920), para dar conta da explicação do desempenho organizacional. Um progressivo consenso entre os pesquisadores da área formou-se, nas últimas décadas, em torno do reconhecimento de que as organizações dependem de processos de interação interpessoal,

de estratégias organizativas e de produção compartilhada de significados sobre seu contexto interno e externo.

Vejam, para encerrar esta seção, dois outros conceitos dessa via de apropriação do trabalho. O primeiro é a motivação no trabalho. Tomemos um único exemplo de conceptualização da motivação, tendo em vista a amplitude e a diversidade de abordagens voltadas a esse tema. O exemplo é a teoria de Maslow (1987). Nela, o significado do trabalho é associado ao reino das necessidades. Maslow, como se sabe, propõe uma hierarquia de necessidades que vão das mais simples e básicas (trabalho como necessidade de sobrevivência) às mais elevadas (trabalho como meio de autorrealização). Baxter (1983), leitor atento de Maslow, destaca que uma das funções essenciais do trabalho é de nos fazer transcender a experiência imediata no trabalho (por exemplo, a necessidade de sobrevivência) por meio da construção de uma “obra” (vista como uma necessidade de tipo elevado).

Outro conceito importante da área é o de desenvolvimento profissional, especialmente quando associado ao de competências. Nesse caso, o trabalho aparece como *contexto* no qual o indivíduo aprende e adquire os meios para se desempenhar eficientemente como profissional. Dizer que o trabalho é um contexto significa assumir que ele não é, necessariamente, o objeto primário de atenção; o foco está no que o trabalho permite ao indivíduo alcançar, por exemplo: competências, habilidades, desafios e satisfação de necessidades.

Via social

As abordagens sociais do trabalho incorporam, provavelmente em decorrência de suas teorias de influência (muitas delas de ênfase “crítica”), elementos conceituais que fazem do trabalho um objeto social que extrapola as fronteiras das organizações. Na verdade, como se sabe desde Farr (1996), não há uma única psicologia social. O autor destaca duas grandes psicologias sociais – a de influência norte-americana, que ficou conhecida como psicologia social individualista (de forte influência positivista e cognitivista), e a de influência europeia, conhecida como psicologia social sociológica (de forte influência sociológica e compreensiva). Por razões de espaço falaremos, na sequência, apenas desta última.

Começemos com o conceito de representações sociais, uma importante elaboração conceitual da psicologia social sociológica. Em termos formais, uma representação social pode ser definida como o conjunto organizado de condições relativas a um objeto, partilhadas pelos membros de uma população homogênea com relação a esse objeto (Flament, 1994). Desse modo, em um determinado grupo social, a representação de um objeto corresponde ao conjunto de informações, opiniões e de crenças a ele relacionadas. Tais informações são fruto de experiências individuais e de trocas inter-

personais, sendo depois cristalizadas e normativamente utilizadas para explicar a realidade, suas complexidades e contradições, e também para lidar com elas.

Estudos pioneiros sobre o trabalho utilizando o referencial das representações sociais são os de Salmaso e Pombeni (1986), Flament (1994) e Moliner, Rateau e Cohen-Scali (2002). Um ponto em comum entre esses estudos é tratar o trabalho como um fato social, isto é, como um objeto do conhecimento cotidiano, cujo significado emerge de processos de interação interpessoal, do pertencimento a grupos específicos e, em termos mais amplos, dos repertórios de época sobre o trabalho (ou de estruturas sociais que os reproduzem). As representações sociais do trabalho podem ser tomadas quer como elementos preditivos sobre as atitudes pessoais em relação a ele, quer como indicadores das apropriações e transformações sociais do trabalho em função de grupos sociais específicos.

O segundo conceito que vamos destacar nessa via é o de identidade e sua relação com o trabalho. O estudo da identidade na psicologia social sociológica é um tema relativamente antigo, e o quadro teórico, na atualidade, é marcado por uma rica diversidade de abordagens, como mostrado por Lipiansky (2008). Alguns aspectos gerais e comuns, contudo, podem ser destacados nessas abordagens. Primeiro, a identidade possui uma dimensão objetiva e outra subjetiva. Objetivamente falando, identidade refere-se a um conjunto de atribuições sociais impostas aos indivíduos, como sua data e local de nascimento, seu status civil e sua nacionalidade. Subjetivamente falando, identidade é a consciência que cada um tem de si mesmo, ou o sentimento de ser único e de permanecer o mesmo indivíduo ao longo de toda a vida (Lipiansky, 2008; Martuccelli, 2002).

Outra maneira de colocar essa dupla dimensão da identidade é dizer que ela é, ao mesmo tempo, social e pessoal – no primeiro caso, identidade depende de uma tomada de consciência individual ao se adotar o ponto de vista dos outros, notadamente dos grupos de pertencimento do indivíduo (Tajfel, 1981). Ainda nessa linha, podemos encontrar na literatura a associação do conceito de identidade ao de papel social, quando então a identidade é definida como a soma dos papéis sociais desempenhados pelo indivíduo (Sarbin, 1954). Já no caso da identidade pessoal, podemos defini-la a partir de processos cognitivos de autoatribuição (Heinich, 1996), de uma capacidade autorreflexiva do indivíduo (Giddens, 1991), de dimensões inconscientes (Erikson, 1972; Kohut, 1971), a partir de estruturas cognitivas que processam as informações de nível pessoal (Michel, Marie-Claude & Marie-France, 1992), ou ainda a partir de processos desenvolvimentais e genéticos (Wallon, 1949; L'Écuyer, 1978).

O que dizer sobre a apropriação do trabalho nos estudos sobre identidade? Em primeiro lugar, os estu-

dos sobre identidade no trabalho ocorrem, há algumas décadas, sobre um fundo de crise (Osty, 2008): crise do emprego, precariedade e instabilidade dos contratos de trabalho e seu impacto sobre os processos identitários, crise das categorias coletivas de identificação. Mas, como bem nos adverte Martuccelli (2002), crises sempre fizeram parte da modernidade, e como a identidade é tipicamente um fenômeno moderno, é de se esperar que processos de reconstrução identitária ocorram em vários momentos das trajetórias individuais. Adicionalmente, o trabalho (como emprego) também é um fenômeno moderno, sua centralidade tendo sido lançada no final do século dezoito. Pode-se dizer que foi a partir daquele momento que a identidade passou a ser intimamente relacionada ao trabalho. Contudo, mudanças nas formas de institucionalização do emprego são inevitáveis, considerando a dinâmica do sistema produtivo em relação à maximização de resultados, o que inescapavelmente gera alterações no arranjo trabalho-identidade.

A psicologia social, historicamente, ocupou-se das consequências psíquicas (e sociais) desse desarranjo entre trabalho e identidade. De início, a identidade social no campo do trabalho remetia ao conceito de ocupações (sobretudo graças à influência da sociologia das ocupações) e, nas últimas décadas, ao de carreiras (Dubar & Tripier, 2005). Na literatura sobre identidade pessoal e trabalho encontramos referências a estratégias identitárias (Camilleri, 1998), narrativas pessoais de carreira (Cochran, 1997) ou a processos de personalização (Clot & Litim, 2006). Em ambos os casos (identidade social e pessoal), entendemos, como Osty (2008), que há o reconhecimento do trabalho como uma dimensão-chave nos processos de reconstruções identitárias. Quer dizer, o trabalho não é considerado apenas como emprego, mas como um recurso para a individualização, uma forma para o indivíduo construir um significado de si mesmo, para si mesmo e para os outros.

Via clínica

Talvez seja nessa via que ocorra, com maior nitidez e transparência, a valorização do trabalho como um meio de sustentação do sujeito psíquico. É sobretudo a versão do trabalho como atividade e ação que tende a predominar. A capacidade expressiva do trabalho, tal como na tradição humanista, é defendida ao nível teórico das diversas abordagens que compõem esse eixo. Mas quais seriam as especificidades de uma abordagem clínica ao trabalho?

De acordo com Lhuillier (2006a, 2006b), autora que cunhou o termo “clínicas do trabalho”, a questão-chave dessas abordagens é a ação no contexto de trabalho, mais especificamente, dos recursos pessoais e sociais mobilizados nesse contexto. Adicionalmente, pelo fato de duas dessas abordagens terem sido influenciadas pela ergonomia ou ainda por abordagens sócio-históricas

(como a de Vygotski na clínica da atividade, por exemplo), o papel das atividades “reais”, ou do contexto real de sua realização, é também fortemente destacado. Quer dizer, tratam-se aqui de clínicas aplicadas a contextos sociais, e não de uma clínica calcada exclusivamente em intervenções/interpretações no registro individual. Uma evidência disso é o uso de metodologias qualitativas, como a modalidade de pesquisa-ação (Lhuillier, 2006b). A quais reconstruções o trabalho é submetido pelos conceitos desenvolvidos nas três clínicas do trabalho?

Na psicodinâmica do trabalho (Dejours, 1993, 1999), dois conceitos importantes são o de sofrimento e prazer. No trabalho, o sujeito confronta-se com angústias existenciais preexistentes e com as restrições impostas pela organização do trabalho (divisão de tarefas e sistemas de coordenação). A psicodinâmica estuda os sistemas psicológicos mobilizados por esse confronto, especificamente as estratégias coletivas de defesa. Se o sofrimento gerado pelo encontro entre trabalho prescrito e a dinâmica psíquica do sujeito não for devidamente compensado ou contido, ele pode evoluir para estados que comprometem seriamente sua saúde mental. Mas o trabalho é também fonte de prazer, na medida em que permite ao indivíduo atualizar sua capacidade criativa e sublimatória. Nesse caso, a angústia é transformada pela ação de trabalhar e pelo reconhecimento dos outros (nos coletivos de trabalho). Para Dejours, o trabalho jamais pode ser reduzido à pura instrumentalidade, seu significado emergindo da lacuna entre o que a organização do trabalho exige que seja feito (trabalho prescrito) e o que é efetivamente realizado pelo indivíduo (trabalho real), com todas as “resistências” implicadas nesse processo, mas também com a mobilização de todo potencial criativo do indivíduo.

Já na clínica da atividade, uma abordagem recente proposta por Yves Clot (Clot, 1999, 2000, 2006, 2008), o trabalho é reconstruído a partir do conceito de atividade. O autor utiliza o conceito de atividade pertencente à abordagem sócio-histórica, notadamente de autores como Vygotski e Leontiev, e o associa à tradição da ergonomia e da psicopatologia do trabalho francesas. Para Clot, o trabalho é considerado como atividade triplamente orientada: para si próprio, quando o sujeito aporta, no contexto da realização de sua atividade, suas “pré-ocupações” (motivos, objetivos, questões de outras esferas de vida) e quando espera algo do trabalho (por exemplo, maestria, qualidade, contribuição para um coletivo); orientado para a atividade do outro, afinal, o trabalho é sempre coletivo, compartilhado; e orientado para o “real”, ou seja, para o objeto da atividade. Na perspectiva da clínica da atividade, o “real” tem a ver com o que de fato foi realizado, mas, também, e sobretudo, com aquilo que não pôde ser realizado (ficando em suspenso), tratando, nesse caso, de uma impossibilidade de o sujeito fazer frente àquilo que o confronta.

Na clínica da atividade, o significado do trabalho emerge do espaço entre a atividade realizada e a atividade suspensa ou interdita (Clot & Litim, 2006). Para Clot (2006), o trabalho é um “centro de gravidade” em torno do qual se fixa a identidade pessoal e graças ao qual o indivíduo entra num campo de relacionamentos interpessoais, contribuindo para a construção de um “gênero profissional”, isto é, de uma cultura profissional ou de metiê (Clot, 2000, 2008). O trabalho é também considerado como operador do desenvolvimento psicológico, tanto no sentido de saúde quanto no de “poder de agir”. Este último termo refere-se à capacidade do indivíduo de afirmar-se em relação ao real da atividade e às possibilidades de elaborar, no interior dos coletivos de trabalho nos quais se engaja, os dilemas e contradições vivenciados no trabalho. Clot (2006) observa que o desenvolvimento, longe de ser o simples desvelar de estruturas ou esquemas internos, é um caminho aberto, inacabado, no decurso do qual o sujeito lida, ao mesmo tempo, com pressões de eficiência (por exemplo, a realização de um trabalho “bem feito”) e de significado (elaboração permanente dos motivos da atividade).

Vejam, por último, a abordagem do trabalho presente na psicossociologia (ou sociologia clínica), uma área que elege como suas grandes questões as articulações entre os registros psíquico e social, ou entre o sujeito e seu ambiente (Gaulejac, 1997). Aplicada ao campo das organizações, e de declarada perspectiva crítica, investiga a mobilização das estruturas psíquicas pelos diversos dispositivos gerenciais (Gaulejac, 1997; Enriquez, 2005). Apesar de a psicossociologia não conferir um status central ao trabalho em suas teorizações (Amado & Enriquez, 1997), ela investiga alguns aspectos interessantes que merecem ser destacados. Por exemplo, para a psicossociologia, a mobilização psíquica observada hoje em relação ao trabalho, e que faz desse um componente fundamental da identidade, tem a ver com um sistema discursivo e ideológico que tornou os sujeitos “dóceis trabalhadores” a serviço da produção econômica (Enriquez, 2005). Outros estudiosos desse campo propõem que o trabalho e seu significado sejam analisados em contraposição às novas “ideologias gerenciais”, como a que valoriza a excelência (Aubert & Gaulejac, 2007), a urgência (Aubert & Roux-Dufort, 2004) e a *performance* (Ehrenberg, 1991).

Implicações para a teoria e a pesquisa

Nesta última seção, nosso objetivo é apresentar implicações das diversas formas de apropriação do trabalho pela psicologia descritas neste artigo. Em nosso entender, a psicologia do trabalho é confrontada com algumas questões-chaves, todas elas originadas de seu encontro com o campo do trabalho.

A primeira questão é sobre a ação no trabalho. As discussões sobre os determinantes da ação ultrapassam, certamente, as fronteiras da psicologia. Para nossos propósitos neste artigo, o essencial dessas discussões é sobre se é legítimo ou não admitir, como veio a sê-lo a partir da modernidade industrial, que o trabalho seja um campo privilegiado para ação. A título de ilustração, veja-se o debate patrocinado por Habermas (1976) e Ricoeur (1955). Apoiado em sua teoria sobre as formas de racionalidade, Habermas critica a elevação que veio a ter o trabalho na modernidade, especialmente graças a Marx. Para Habermas, a ação, no campo do trabalho, é reduzida e limitada à razão instrumental, o que deixa de lado outras dimensões humanas como a comunicação e a linguagem (razão estético-expressiva). Ricoeur (1955), a seu modo, diz algo semelhante quando defende que “o essencial da linguagem escapa à natureza do trabalho: a palavra significa; ela não produz” (p. 252). Visão semelhante é encontrada ainda em Heidegger (2001) e Arendt (1998). Em todos esses casos, o que se questiona é a capacidade do trabalho em sustentar o essencial da ação.

Na via organizacional, a ação é traduzida, basicamente, como desempenho profissional. Já na via clínica, ela é apresentada em toda sua potência, ou seja, não apenas como um “fazer” destinado à produção de bens e serviços (valor econômico), mas como ato de afirmação de si, e atividade intersubjetivamente compartilhada. Na via organizacional, a ação é um “problema”, na medida em que há uma discrepância fundamental entre trabalho prescrito e trabalho real. Isto é, nem sempre o que se pede às pessoas é realmente o que elas fazem, em termos de desempenho esperado. Numa clara preocupação adaptativa, os constructos propostos na psicologia organizacional (se aqui cabe uma generalização) visam a intervir diretamente nas causas e nos efeitos da ação-desempenho, de modo a fazer a ação real corresponder o máximo possível à ação desejada.

Do ponto de vista institucional, essa intervenção é apresentada como científica, no estrito sentido de um saber validado, crível pelas instâncias decisórias da empresa – para as quais, normalmente, a intervenção é realizada. Em nome da legitimidade, o psicólogo organizacional muitas vezes não tem olhos senão para seu instrumental tecnológico. Agindo como pesquisador-técnico, seu poder é paradoxalmente diminuído na medida em que só participa de uma parte da ação organizacional, restando à cúpula decisória o desfecho. Sua apropriação restrita do trabalho (como emprego) faz dele apenas uma “fonte de inteligência” no domínio do *management*. Ainda mais crítica, a nosso ver, é a “perplexidade” com que às vezes essa via de apropriação do trabalho é flagrada quando emergem “impotências” na relação indivíduo-trabalho-organização, tais como baixa produtividade, conflitos no trabalho, acidentes,

“resistências” as mais variadas, sabotagens ou, simplesmente, sofrimento.

Na via clínica, de modo geral, o trabalho é ampliado a ponto de preencher quase todo o espaço da ação. O “ser” do homem é quase inteiramente colado à sua função ativa, a uma “inteligência prática” – uma *mêtis*, para usar o termo grego (Detienne & Vernant, 1974). O trabalho é apropriado como “atividade sobre” – sobre si mesmo (trabalho no sentido psicanalítico do termo, como “trabalho do eu”), sobre os outros (agir com outros, em “gêneros coletivos” em que a linguagem é quase uma linguagem-de-*métier*), sobre o mundo (sobre a matéria, a fim de produzir uma obra – e não apenas um “pedaço de produto” numa longa cadeia produtiva). A “consciência” torna-se ação-trabalho; o “eu”, sua “identidade”, são inextricavelmente acoplados à ação-trabalho.

Intimamente relacionada ao ponto anterior, uma segunda questão da psicologia do trabalho diz respeito à sua dupla inserção no mundo do trabalho – como ciência aplicada e como ciência compreensiva. Mesmo admitindo as espinhosas e delicadas querelas filosóficas dessa distinção, é pragmaticamente bastante distinto tomar o trabalho num viés aplicado e num outro compreensivo/especulativo (ou ainda clínico, no sentido de uma prática questionadora, mobilizadora). No primeiro caso, como vimos, o trabalho não é necessariamente o objeto central em questão; o foco é nos resultados obtidos em sua realização. Aqui o trabalho é antes um *contexto* que um objeto de intervenção: é o contexto dado pela empresa, por exemplo. No segundo caso, é o sujeito que trabalha o foco da teorização e da intervenção. Aqui o trabalho é um mediador simbólico fundamental para o acesso a esse sujeito.

As clínicas do trabalho descritas neste artigo não são, como poderiam dizer seus próprios formuladores, meramente “clínicas especulativas”, mas sim “clínicas aplicadas”. Visam à transformação do sujeito mediante o trabalho. Seu conceito de aplicado é muito particular: não se trata do aplicado como resposta às demandas da organização produtiva, nem do aplicado como transferência de tecnologias ao trabalho-contexto; trata-se do aplicado como resposta aos problemas vivenciados pelo sujeito em sua experiência, objetiva e subjetiva, com o trabalho. Nessas clínicas aplicadas, um dos propósitos do psicólogo do trabalho é a transformação das condições objetivas de trabalho para então “empoderar” o sujeito, seja diante do sofrimento, seja diante da atividade bloqueada ou interdita. Nesse sentido, o trabalho é apreendido, ao lado de um mediador simbólico para o acesso ao sujeito psíquico, também como um pivô de transformação social. Daí, como dissemos, o método preferido dessas abordagens ser o da pesquisa-ação.

A questão é como tais abordagens clínicas podem dialogar com o poder instituído. Veja-se, em particular, o

caso da psicodinâmica no Brasil. Arriscamos dizer que ela tem conseguido institucionalizar-se como campo “aplicado” *vis-à-vis* à empresa na medida em que o tema “qualidade de vida” alargou-se a ponto de incorporar o jargão da psicopatologia, especialmente o de “sofrimento psíquico no trabalho”. Não é raro encontrar psicólogos de tradições compreensivas, como a da psicodinâmica, “falando” sobre as conexões entre a atenção à saúde psicossocial de seus funcionários e o bem-estar geral da empresa. Alternativamente, os psicólogos do trabalho de tradição compreensiva podem também se alojar nas universidades públicas e centros de pesquisa, de onde divulgam suas pesquisas, o que, obviamente, não significa que serão “aplicadas” nos contextos de trabalho.

Outra questão que consideramos crítica na psicologia do trabalho refere-se ao modo como ela se posiciona entre os repertórios de época sobre o trabalho. Há mais de vinte anos atrás, Webster e Starbuck (1988) escreveram um artigo em que alertavam sobre o uso insuficiente de teoria e sobre a excessiva confiança nos procedimentos de indução a partir de dados empíricos pelos psicólogos da tradição de psicologia industrial e organizacional. A situação certamente evoluiu. Contudo, não parece absurdo dizer que a área da psicologia do trabalho (em sentido amplo) ainda é “alérgica à teoria”. Em sendo uma ciência aplicada, seu nível de teorização é baixo comparativamente ao peso das observações empíricas na validação de seus constructos.

Excetuando-se, talvez, as abordagens clínicas aqui descritas, nas quais observamos um claro esforço de teorização do trabalho pelos instrumentais por elas desenvolvidos, nos questionamos a que ponto a psicologia do trabalho (como campo) conseguiu desenvolver uma “teoria do trabalho” inteiramente sua. Como consequência, também podemos nos questionar sobre em que medida está havendo, nesse campo, uma reflexão compartilhada sobre o que seria importante mudar nos conceitos psicológicos, alguns já bem estabelecidos, para manterem-se em passo com as transformações observadas nos processos de reinstitucionalização do trabalho. Plasmada, historicamente, à ideia moderna de emprego, e usando instrumentais de reconstrução datados, a psicologia pode perder força para enfrentar os novos dilemas do trabalho na atualidade se não conseguir continuamente reposicionar-se. Trabalhar na sociedade industrial era, apesar dos exageros dos discursos pós-modernos sobre a “morte do emprego”, algo certamente bem distinto de trabalhar na sociedade pós-industrial em que vivemos hoje. Para não mencionar o aspecto datado das próprias “teorias do sujeito” presentes na psicologia, cujas críticas nas últimas décadas, na filosofia e na sociologia, colocaram em debate noções como indivíduo, subjetividade, identidade (Ludwig & Pradeu, 2008; Martuccelli, 2002).

Considerações finais

Encerramos este artigo com algumas observações pontuais sobre as contribuições locais ao debate sinalizado anteriormente. Como atesta publicação recente (Bendassolli & Soboll, 2010), as clínicas do trabalho têm crescido no Brasil, e isso na forma de pesquisas, propostas de intervenção, eventos e formação. Na prática, há uma diversidade de pesquisadores alinhados a distintas perspectivas compreensivas no campo do trabalho, como é o caso da psicodinâmica (Lancman & Sznelwar, 2008; Merlo & Mendes, 2009), da clínica da atividade (Botechia & Athayde, 2008; Lima, 2007; Osorio da Silva, 2007), da psicossociologia (Araújo & Carreiro, 2001; Freitas & Motta, 2000), da ergologia (Athayde & Brito, 2007) e de uma perspectiva que, embora não estritamente associada à clínica tal qual discutida neste texto, ocupa-se de temas de saúde no trabalho em moldes próximos (Codo, Menezes, Tavares, Lima, & Diniz, 2004; Sato, Lacaz, & Bernardo, 2008).

Esse quadro claramente não representa tudo o que tem sido feito no país em termos de ressignificações e reconstruções da relação psicologia-trabalho. Há também importantes contribuições provenientes do campo da psicologia social, inclusive sobre temáticas que destacamos neste texto. Por exemplo, sobre significado do trabalho (Goulart, 2009; Tolfo & Piccinini, 2007) e trabalho e identidade (Barros & Nogueira, 2007), para não mencionar pesquisas articulando trabalho e populações com alguma exposição a riscos psicossociais (por exemplo, Barros, 2009; Barros, Oliveira & Neves, 2009; D'Acri, 2003). Também no eixo da psicologia organizacional é possível encontrar importantes contribuições, muitas delas questionando métodos tradicionais de pesquisa no campo e sugerindo novos compromissos para a profissão, muito mais engajada com dilemas e problemas de nossa própria realidade (por exemplo, Bastos, 2009; Bastos & Gondim, 2010).

A psicologia organizacional e do trabalho no Brasil, a nosso ver, apresenta a vantagem de conseguir articular, num mesmo campo, os três eixos aqui apontados. Se, de um lado, isso atesta riqueza teórica e metodológica, de outro levanta a questão sobre como evitar a fragmentação não só no plano disciplinar, como no das ações de transformação das situações de trabalho. Um primeiro passo para contornar esse risco talvez seja intensificar as discussões de natureza epistemológica, notadamente de ordem metateórica, com o intuito de se avaliarem reais pontos de proximidade e de se esclarecerem, de forma transparente, premissas assumidas e propósitos visados (ver um exemplo, nesse sentido, em Vieira, Barros & Lima, 2007). Parafraseando Lhuillier (2006a), é preciso, no exercício da psicologia no campo do trabalho, lutar para que este último não seja «ocultado», fazendo-nos esquecer que é o trabalho nosso ponto em comum.

Referências

- Amado, G., Enriquez, E. (1997). Psychodynamique du travail et psychosociologie. *Revue Internationale de Psychosociologie*, 4(6-7), 157-168.
- Araujo, J. N. G. & Carreiro, T. C. (2001). *Cenários sociais e abordagem clínica*. São Paulo: Escuta.
- Arendt, H. (1998). *The human condition*. Chicago: Chicago University Press.
- Athayde, M. & Brito, J. (2007). Apresentação. In Y. Schwartz & L. Durruve (Orgs.), *Trabalho e ergologia* (pp. 5-9). Niterói: EDUFF.
- Aubert, N. & Gaulejac, V. (2007). *Le coût de l'excellence*. Paris: Seuil.
- Aubert, N. & Roux-Dufort, C. (2004). *Le culte de l'urgence*. Paris: Flammarion.
- Barros, V. A. (2009). Para que servem as prisões? In R. Torres & V. Matos (Orgs.), *Estudos de execução criminal, direito e psicologia* (pp. 95-105). Belo Horizonte: TJ/CRP.
- Barros, V. A., Oliveira, M. Q., & Neves, C. V. (2009). Dimensões psicopolíticas da prostituição: a relação prostituta e trabalho. In D. M. Cunha & J. B. Laudares (Orgs.), *Trabalho: diálogos multidisciplinares* (pp. 76-97). Belo Horizonte: Editora UFMG.
- Bastos, A. V. B. (2009). O mundo das organizações e do trabalho: o que significa compromisso social para a psicologia? In M. R. de Souza & F. S. Lemos (Orgs.), *Psicologia e compromisso social: unidade na diversidade* (pp. 9-42). São Paulo: Escuta.
- Bastos, A. V. B. & Gondim, S. (2010). *O psicólogo e seu trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Baxter, B. (1983). *Alienation and authenticity*. Londres: Tavistock.
- Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. (2010). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas, 2010.
- Botechia, F. & Athayde, M. (2008). Conversas sobre o trabalho sob o ponto de vista da atividade. In M. E. B. Barros & A. L. Margoto (Orgs.), *Trabalho e saúde do professor* (pp. 43-78). Belo Horizonte: Autêntica.
- Camilleri, C. (Ed.). (1998). *Stratégies identitaires*. Paris: PUF.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris: PUF.
- Clot, Y. (2000). Trouver un sens au travail: l'apport de la psychologie. In J. Gadrey (Ed.), *Emploi et travail, regards croisés* (pp. 107-115). Paris: l'Harmattan.
- Clot, Y. (2006). Clinique du travail et clinique de l'activité. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 1(1), 165-177.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.
- Clot, Y. & Litim, M. (2006). Sens du travail. In J. Allouche (Ed.), *Encyclopédie des ressources humaines* (pp. 1391-1401). Paris: Vuibert.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: a narrative approach*. Londres: Sage.
- Codo, W., Menezes, I. V., Tavares, M., Lima, M. E. A., & Diniz, G. (2004). *O trabalho enlouquece?* Petrópolis, RJ: Vozes.
- D'Acri, V. (2003). Trabalho e saúde na indústria do amianto. *Revista São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 13-22.
- Dejours, C. (1993). *Travail, usure mentale*. Paris: Bayard.
- Dejours, C. (1999). Psychologie clinique du travail et tradition compréhensive. In Y. Clot (Ed.), *Les histoires de la psychologie du travail* (pp. 195-219). Toulouse: Octares.
- Detienne, M. & Vernant, J.-P. (1974). *Les ruses de l'intelligence*. Paris: Flammarion.
- Dubar, C. & Tripier, P. (2005). *Sociologie des professions*. Paris: Armand Colin.

- Ehrenberg, A. (1991). *Le culte de la performance*. Paris: Calmann-Levy.
- Enriquez, E. (2005). Perte de travail, perte d'identité. *Revue Internationale de Psychosociologie*, 11(24), 9-20.
- Erikson, E. (1972). *Adolescence et crise: la quête de l'identité*. Paris: Flammarion.
- Farr, R. (1996). *The roots of modern social psychology*. Oxford: Blackwell.
- Flament, C. (1994). Le plaisir et la rémunération dans la représentation sociale du travail. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 23, 161-169.
- Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir*. Paris: Gallimard.
- Freitas, M. E. & Motta, F. C. P. (2000). *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: FGV.
- Gaulejac, V. (1997). Psychosociologie et sociologie clinique. In G. Amado (Ed.), *L'aventure psychosociologique* (pp. 157-167). Paris: Desclée de Brouwer.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Stanford: Stanford University Press.
- Goulart, P. M. (2009). O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(1), 47-55.
- Habermas, J. (1976). *La reconstrucción del materialismo histórico*. Madrid: Taurus.
- Habermas, J. (1985). *The theory of communicative action*. Boston: Beacon Press.
- Heidegger, M. (2001). *Poetry, language, thought*. New York: HarperCollins.
- Heinich, N. (1996). *États de femme*. Gallimard: Paris.
- Kohut, H. (1971). *The analysis of the self*. New York: International Universities Press.
- Lancman, S. & Sznelwar, L. (2008). *Christophe Dejours: da psicopatologia a psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- L'Écuyer, R. (1978). *Le concept de soi*. Paris: PUF.
- Lhuillier, D. (2006a). *Cliniques du travail*. Paris: Erès.
- Lhuillier, D. (2006b). Cliniques du travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 1, 179-193.
- Lima, M. E. A. (2007). Contribuições da clínica da atividade para a segurança no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 32, 99-108.
- Lipiansky, E. M. (2008). L'identité au travail à l'épreuve de la crise. In M. Kaddouri, C. Lespessailles, M. Maillabouis, & M. Vasconcellos (Eds.), *La question identitaire dans le travail et la formation* (pp. 35-49). Paris: L'Harmattan.
- Ludwig, P. & Pradeu, T. (Eds.). (2008). *L'individu. Perspectives contemporaines*. Paris: Vrin.
- Martuccelli, D. (2002). *Grammaires de l'individu*. Paris: Gallimard.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality*. New York: HarperCollins.
- Merlo, A. R. C. & Mendes, A. M. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 1, 141-156.
- Michel, P., Marie-Claude, H., & Marie-France, P. (Eds.). (1992). *Le soi: recherches dans le champ de la cognition sociale*. Lausanne: Delachaux et Niestlé.
- Moliner, P., Rateau, P., & Cohen-Scali, V. (2002). *Les représentations sociales*. Rennes: PUR.
- Osorio da Silva, C. (2007). As ações de saúde do trabalhador como dispositivo de intervenção nas relações de trabalho. In E. N. Rosa, H. A. Novo, M. E. Barros de Barros, & M. I. Moreira (Eds.), *Psicologia e saúde* (pp. 75-90). Vitória: EDUFES.
- Osty, F. (2008). L'identité au travail à l'épreuve de la crise. In M. Kaddouri, C. Lespessailles, M. Maillabouis, & M. Vasconcellos (Eds.), *La question identitaire dans le travail et la formation* (pp. 69-81). Paris: L'Harmattan.
- Ricoeur, P. (1955). Travail et parole. In P. Ricoeur, *Histoire et vérité* (pp. 210-233). Seuil: Paris.
- Rorty, R. (1967). *The linguistic turn*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rorty, R. (1979). *Philosophy and the mirror of nature*. Princeton: Princeton University Press.
- Rorty, R. (1982). *Consequences of pragmatism*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Rorty, R. (1989). *Contingency, irony, and solidarity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Salmaso, P. & Pombeni, L. (1986). Le concept de travail. In W. Doise & A. Palmonari (Eds.), *L'étude des représentations sociales* (pp. 196-205). Paris: Pelachaux & Nestlé.
- Sarbin, T. (1954). Role theory. In L. Gardner & Aronson, E. (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 223-258). Cambridge: Addison-Wesley.
- Sato, L., Lacaz, F. A. C., & Bernardo, M. H. (2008). Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na saúde pública de São Paulo. In W. C. Campos & E. B. Silva (Eds.), *Trabalho e saúde* (pp. 151-172). São Paulo: DIESAT.
- Tajfel, H. (Ed.). (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tolfo, S. R. & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(No. Spe. 1), 38-46.
- Vieira, C. E. C., Barros, V. A., & Lima, F. P. A. (2007). Uma abordagem da psicologia do trabalho na presença do trabalho. *Psicologia em Revista*, 13, 155-167.
- Wallon, H. (1949). *Les origines du caractère chez l'enfant*. Paris: PUF.
- Weber, M. (1946). *From Max Weber: Essays in sociology*. Oxford: Oxford University Press.
- Webster, J. & Starbuck, W. H. (1988). Theory building in industrial and organizational psychology. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 93-138). San-Francisco: Wiley.

Recebido em : 07/07/2009

Revisão em : 24/08/2010

Aceite final em : 22/09/2010

Pedro F. Bendassolli é doutor em Psicologia Social pela USP (2006). Pós-doutor pela Université Paris IX, França (2009). Seus atuais interesses de pesquisa envolvem o papel do trabalho no desenvolvimento psicológico, significado do trabalho e construção de projetos profissionais em setores laborais não-convencionais. Endereço: Av. Salgado Filho, s/n. Cidade Universitária. Natal/RN, Brasil. CEP 59072-970. E-mail: pbendassolli@gmail.com

Como citar:

Bendassolli, P. F. (2011). Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 23(1), 75-84.