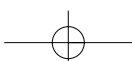
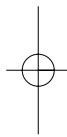
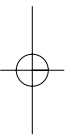


SUMÁRIO

Introdução XV

1. Construção do Campo do Trabalho no Pensamento Ocidental como Condição para a Emergência da Psicologia do Trabalho 1
 2. Vias de Apropriação do Trabalho em Teorizações da Psicologia 35
 3. A Apropriação do Trabalho nos Modelos de Carreira Profissional 109
- Bibliografia Comentada 147
- Referências Bibliográficas 151



Introdução

Qual o significado do trabalho? Dependendo de a quem perguntarmos, a resposta pode surpreender ao variar bastante. Para nossos bisavós, trabalho poderia ser definido como dever, como uma obrigação com nossa família, comunidade ou país — talvez nem de longe mencionassem que “ter prazer” no trabalho é o objetivo primeiro do trabalhador. Se perguntarmos para um jovem que está recém-entrando no mercado de trabalho em uma metrópole brasileira, com escolaridade superior, poderemos encontrar outros significados, tais como: de que trabalho nos permite ter uma carreira, felicidade, crescimento pessoal ou simplesmente uma renda para comprar o que quisermos e expressar nosso estilo.

DIVERSIDADE DE “PSICOLOGIAS”

Sem exagero, no campo da psicologia poderemos encontrar variações semelhantes. Nesse caso, a variação dependerá da escola ou filiação teórica em questão, pois a psicologia é uma ciência cuja unificação teórica está longe de ser algo consumado. Na verdade, há várias “psicologias”, uma multiplicidade de cor-

rentes, abordagens e constructos, os quais podem fazer fronteira com a biologia, a sociologia, a política, a antropologia ou a medicina. Na prática, é bem diferente questionar a psicanálise sobre qual é o significado ou o papel do trabalho na vida psíquica do indivíduo do que perguntar a mesma coisa ao behaviorismo — para ficar com duas caricaturas mais discrepantes da área.

Existe, porém, uma “psicologia” do trabalho, assim como há uma psicologia da aprendizagem, das instituições, da “sociedade” (ou melhor, “social”), da “clínica”, e tantas outras, sejam ou não consideradas campos disciplinares independentes da ciência-mãe. Tal psicologia, em uma definição grosseiramente ampla, elege como alvo o estudo e a intervenção no “campo do trabalho”. Mais especificamente, o estudo do *comportamento* humano no trabalho — ou, em formulações recentes, menos “comportamentalistas”, da “subjetividade” no trabalho, da “saúde” no trabalho ou do “sofrimento” no trabalho. Quer dizer, trata-se de uma psicologia que investiga processos psicológicos imbricados na experiência humana no (e com o) trabalho.

Assim como não há unidade na psicologia em geral, o mesmo pode-se dizer em relação à psicologia “aplicada” ao trabalho — ou, como é mais conhecida, psicologia do trabalho. Há diversas abordagens teóricas nesse campo, cada uma delas com uma perspectiva singular sobre o trabalho, mesmo que isso não seja explicitamente assumido como fazendo parte de seus pressupostos básicos. Em muitos casos, o significado do trabalho sobre o qual operam permanece como uma premissa assumida como certa, quase a um nível “inconsciente”, pré-formal.

De fato, pode-se argumentar, uma disciplina não tem a obrigação de, a cada instante, escrutinar e formalizar suas premissas. Primeiro, porque a prática e a “evolução” da ciência cobram rapidez nas respostas teóricas e nas soluções metodológicas, e uma postura autorreflexiva consome tempo; segundo, porque há realmente conceitos que permanecem em um nível tácito, e

isso não impede que os membros de uma “comunidade científica” — ou “linguística” — se comuniquem entre si com eficiência, desde que um nível mínimo de socialização tenha sido por eles alcançado em relação aos “cânones” do campo.

Porém, se o número de premissas assumidas como certas em um nível tácito for muito grande, a comunidade científica em questão pode correr os mesmos riscos que corre uma pessoa pouco autorreflexiva: o de ser excessivamente empírica, factual — ou pior, o de reproduzir crenças de outros, às vezes no enquadre de uma ampla cegueira histórica. Por esse motivo, de tempos em tempos convém a uma disciplina, como é o caso aqui da psicologia do trabalho, dedicar um esforço à elucidação de alguns de seus conceitos-chave, sobre os quais se amparam alguns de seus próprios constructos.

PSICOLOGIA DO TRABALHO COMO LENTE

Tal é o propósito geral deste livro: pretendemos elucidar o significado de trabalho presente em algumas teorizações do campo da psicologia do trabalho, com o intuito de tomar esta última como uma lente pela qual possamos capturar, ao mesmo tempo, as transformações mais amplas no significado, no valor ou na importância do trabalho no Ocidente, e os recursos ou as estratégias com que essa psicologia permite aos indivíduos enfrentá-las.

Mas por que a psicologia do trabalho seria uma tal lente privilegiada de análise? Pela razão de que ela surge na esteira da instalação de um *campo do trabalho* como esfera legítima de preocupação social, científica e até “leiga”. Quer dizer, essa disciplina segue a transformação *do trabalho em dimensão ontológica chave* no pensamento ocidental. Ela *apropriou-se* desse campo e o *privatizou*. Entendemos por “privatização” a construção de um discurso singular, de natureza “psíquica”, pelo qual o trabalho passou a ser tematizado no dialeto da psicologia do trabalho.

Além de apropriar-se do campo do trabalho, essa disciplina igualmente passou a contribuir com sua reprodução e, também, com a criação de novos significados à medida que houve transformações naquele campo (inovação, tendo a disciplina um papel ativo, como agente). Por exemplo, há constructos da psicologia do trabalho que claramente se baseiam na premissa da centralidade do trabalho, ou seja, de que este último *segue* como fator psíquico fundante e determinante (por exemplo, da identidade social). E há outros constructos que sinalizam para transformações no valor e no peso do trabalho como fator psíquico determinante, ecoando, como em ato contínuo, as transformações sociais e econômicas no valor e nas formas de institucionalização do trabalho observadas na última metade do século passado.

No primeiro caso, encontramos algumas das teorias da psicologia social do trabalho e de abordagens “clínicas” do trabalho, tais como a clínica da atividade, a psicossociologia clínica e, principalmente, a psicodinâmica do trabalho. Em geral, trata-se de teorias cuja abrangência recobre especialmente os níveis do indivíduo, de seus grupos de pertencimento (com seus respectivos processos de interação) e o nível organizacional *stricto sensu*, ou seja, das organizações como instituições com uma cultura, identidade ou poder capazes de influenciar os desejos, a identidade e os destinos de seus membros (ficando em segundo plano a consideração de que as organizações, elas próprias, recebem a influência de um ambiente externo competitivo mais amplo).

No segundo caso, encontramos pesquisas, sobretudo de natureza empírica, baseadas no constructo “significado do trabalho”, tomadas em diferentes períodos de tempo e populações, e que enunciam ora a manutenção da centralidade do trabalho, ora seu enfraquecimento comparativamente a outras esferas da existência (por exemplo, o lazer). Nesse caso, trata-se sobretudo de teorias de nível micro que focam os indivíduos, seguindo uma abordagem metodológica descritiva (ou seja, em muitos

casos limitam-se a “constatar” a realidade investigada). São importantes por refletir, primeiro, as (pré)concepções hipotéticas de seus pesquisadores (que, por sua vez, reproduzem o campo em que estão encaixados) e, segundo, a reação empírica dos indivíduos diante desses modelos hipotético-dedutivos.

PSICOLOGIA DO TRABALHO E CARREIRAS

Há uma terceira e ainda mais interessante possibilidade de apropriação do trabalho pela psicologia do trabalho, a saber, a via das carreiras profissionais. Não por acaso, as teorias sobre carreira proliferaram exponencialmente desde meados da década de 1950, momento no qual grandes corporações verticalizadas resumiam o espírito do capitalismo industrial que predominou em grande parte daquele século. Obviamente, quando essas organizações ganham importância, a gestão de carreiras se transforma numa demanda para praticantes e cientistas, não só da área *psi*, como também da administração. Questões como desenvolvimento profissional, ajuste pessoa-cargo, processos de aprendizagem e progressão passam para a ordem do dia exigindo teorização e intervenção.

Reforçamos que as teorias de carreira são uma valiosa fonte de análise das formas de apropriação do trabalho pela psicologia, pois sua evolução pode ser em parte tomada como reflexo das profundas transformações do trabalho nas últimas décadas do século XX. Ao mesmo tempo, os diversos modelos de carreira propostos no âmbito de teorias organizacionais, vocacionais e de algumas outras que denominaremos aqui “emergentes” ajudam também a reposicionar o valor psicológico do trabalho.

Consideremos dois exemplos. Ao fundir um modelo de desenvolvimento pessoal a um modelo de desenvolvimento profissional, o modelo de carreira em questão não tenderia a reforçar a centralidade do trabalho? Ao enunciarem (às vezes, expli-

citamente; em outras, implicitamente) que as carreiras tradicionais — como sinônimo de “emprego tradicional” — morreram, os modelos correspondentes não acabam por confirmar os processos desestruturantes pelos quais passa o trabalho nas últimas décadas, embora eventualmente oferecendo “estratégias defensivas” para lidar com a situação? Sendo assim, ao compararmos distintos modelos de carreira, encontraremos também distintas e, às vezes, contraditórias ou conflitantes visões sobre o significado, o valor e a importância do trabalho do ponto de vista ontológico, epistemológico, teórico e metodológico.

Daí que a análise desses modelos nos permitirá introduzir o argumento de que o significado do trabalho é reposicionado continuamente na evolução das *carreiras* (no plural) profissionais. Com isso em mente, é preciso refletir, a partir da análise desses diversos modelos de carreira, sobre se a psicologia do trabalho, nas suas atuais apropriações do campo do trabalho, contribui para auxiliar os indivíduos a gerirem os impactos da *fragmentação* e do que descrevemos neste livro como a *desmontagem do trabalho* — ou seja, sua desinstitucionalização como emprego e re-institucionalização em novos formatos profissionais, muitos dos quais captados e ilustrados pelos modelos de carreira analisados. Assim, resta-nos especular se, diante dessa realidade do trabalho, os indivíduos conseguirão se posicionar e empregar “estratégias” que a própria psicologia do trabalho pode lhes disponibilizar ou se esta mesma psicologia será mais um meio de reprodução do *status quo*.