

COMENTÁRIO AO ARTIGO “A SUBLIMAÇÃO, ENTRE SOFRIMENTO E PRAZER NO TRABALHO” – CHRISTOPHE DEJOURS E A PSICODINÂMICA DO TRABALHO¹

João Areosa²

É com enorme satisfação que junto o meu singelo comentário ao texto de Christophe Dejours, o qual teve por base uma conferência proferida em Lisboa, cuja organização esteve a cargo da Sociedade Portuguesa de Psicanálise. Como também tive a honra de comentar presencialmente este evento, não posso deixar de destacar dois aspetos que me pareceram marcantes: em primeiro lugar, a extraordinária capacidade demonstrada por Dejours para apresentar de forma consistente tantas e frutuosas ideias num espaço de tempo tão diminuto (as conferências quando são agradáveis têm normalmente este “problema cronológico”); em segundo lugar, a intervenção participativa e profícua que a (ampla) assistência brindou o autor, com questões de enorme pertinência e que muito contribuíram para o enriquecimento da discussão e da troca de saberes.

Neste pequeno texto, além de comentar a intervenção de Dejours, vou tentar incluir – tanto quanto isso me for possível – algumas das reflexões mais proeminentes apresentadas durante o período final de debate, e que em certos casos foram complementares à mensagem inicial do conferencista. Sem dúvida que iniciativas desta natureza são imprescindíveis quer para a comunidade académica, quer para a sociedade em geral, particularmente por partilharem um nível de qualidade tão requintado.

Penso que será útil começar por efetuar algumas considerações sucintas acerca da noção de trabalho³, dado que é em torno deste tema que

¹ Comentário à conferência de Christophe Dejours: A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. Artigo recebido a 06 de Agosto de 2013.

² Sociólogo, Investigador no CICS e docente no ISLA. joao.s.areosa@gmail.com.

³ Vale a pena referir que inicialmente Dejours (1998) tentou distanciar-se do debate acerca do conceito de trabalho, para se concentrar no ato de trabalhar. Segundo o autor, o conceito de trabalho está cheio de controvérsias sendo mesmo, nos dias de hoje, insuscetível de se tornar consensual (tendo em conta as tão diversificadas correntes

gira a maior parte da obra de Dejours. Atualmente a divisão social do trabalho complexificou-se de tal forma que já não se limita a umas quantas operações simples realizadas ao longo da vida, tal como era preconizado por Adam Smith, no seu clássico “A riqueza das nações”. Segundo as suas palavras, naquela época a vida dos trabalhadores estava remetida para uma quase inevitável ignorância (visão que, de certo modo, Marx também perfilhava quando abordou o tema da alienação provocada pelo trabalho). Mesmo depois do seminal contributo de Durkheim, em particular com o seu livro intitulado “A divisão social do trabalho” verificaram-se significativas alterações à forma como o trabalho é compreendido, organizado e executado, nomeadamente após a década de 1980. Todavia, na atualidade, o trabalho assume uma enorme variedade de formas, suscita uma grande diversidade de entendimentos e é concebido de maneiras diferentes pelos múltiplos atores/agentes sociais, consoante, por exemplo, a sua localização na estrutura social (Freire, 2002). O conceito de trabalho é polissémico e multifacetado, apesar de poder conter algumas regularidades relativamente à sua organização social. Revela, no entanto, um papel fundamental na construção de identidades (individuais e sociais), é passível de conter resistências e conflitos, depende de afetividades e emoções, está repleto de diferentes formas de poder e dominação e é ainda suscetível de gerar quer coesão e emancipação, quer descompensações e mal-estar. É, portanto, suficientemente ambivalente, podendo ser compreendido de forma polarizada: entre o prazer que suscita e o sofrimento que produz. Dada a sua influência sobre a moral coletiva (entendida como as diferentes formas de convivência social), o trabalho é algo que merece uma permanente reflexão ética. É importante lembrar que o trabalho é algo que não parou de sofrer múltiplas evoluções ao longo dos tempos (ou retrocessos, em determinados casos) e que por isso mesmo carece de uma “constante” reavaliação. Toda a obra de Dejours está centrada na análise e descodificação desta dinâmica do trabalho e na sua influência sobre a saúde mental.

Tentar idealizar um mundo sem trabalho (tal como foi preconizado por alguns autores, os quais profetizavam “o fim do trabalho”), parece cada vez mais um cenário irrealista ou dificilmente sustentável. Entendo

que o abordam). Paralelamente, trabalhar está relacionado com a forma de mobilizar o corpo e com a utilização da inteligência do trabalhador, no sentido de produzir algo que incorpore valor. Assim, a distinção entre as noções de trabalho e trabalhar assume uma dimensão estratégica numa fase inicial do pensamento do psicanalista francês, embora tenha perdido fulgor nos seus estudos mais recentes.

que devido à magnitude da sua presença e da sua função na vida dos indivíduos, bem como no funcionamento das sociedades, imaginar um mundo sem trabalho soa a algo absurdo.⁴ Sem querer entrar no campo das previsões (deixo a jurisdição dessa tarefa a cargo dos economistas e dos astrólogos!), penso que o trabalho continuará a acompanhar a história da humanidade (pelo menos nos tempos mais próximos, exceto se ocorrer uma alteração tão extraordinariamente inesperada que possa ser designada como um Cisne Negro – no sentido proposto pelo filósofo Nassim Taleb); fazendo fé que não ocorrerá esse tal evento inesperado, manter-se-á a pertinência de tentar aferir quais são os diversos efeitos que o trabalho produz na vida das pessoas.

Volto a sublinhar que a obra de Christophe Dejours oferece uma reflexão singular sobre a influência do trabalho na saúde mental dos indivíduos. Este tema é indiscutivelmente importante na contemporaneidade, dadas as múltiplas consequências (positivas e/ou negativas) que podem provocar nos trabalhadores, bem como na forma como organizamos, dividimos e distribuímos socialmente o trabalho. Numa perspetiva histórica, o autor destaca que a clínica do trabalho (mais tarde veio a ser parcialmente rebatizada por psicopatologia do trabalho) surgiu na primeira metade do século passado e dedicou-se, exclusivamente, aos efeitos negativos do trabalho. Entretanto, durante a década de 1980, chegaram novos contributos para esta discussão, oriundos de outras abordagens disciplinares, nomeadamente a ergonomia, a psicologia, a sociologia, a psicanálise, a medicina ou a gestão (isto só para citar algumas delas). Na década seguinte emerge uma nova disciplina, designada por Psicodinâmica do Trabalho, onde é ampliado o debate sobre os efeitos do trabalho na saúde mental. Dentro desta renovada conceção, o trabalho deixou de ser apenas observado a partir dos seus fatores negativos, passando também a considerar os aspetos positivos que nos pode proporcionar. Esta dualidade não é exatamente nova, tendo em conta que já desde Karl Marx sabíamos que o trabalho nos podia oferecer o

⁴ Pretendo deixar claro que não é minha intenção efetuar uma apologia do trabalho em detrimento do lazer, até porque me parece que o equilíbrio entre ambos será, em princípio, mais vantajoso em diversos níveis (incluindo na saúde mental). Sob o formato de analogia, evoco, neste contexto, as palavras de Aristóteles, onde o filósofo grego apontava que a felicidade do Homem (provavelmente a finalidade última da nossa existência e a maior de todas as virtudes) estaria no meio-termo, no ponto médio entre o excesso e o defeito, ou seja, entre dois extremos (neste caso, metaforicamente, no equilíbrio entre o trabalho e o lazer).

“melhor” e o “pior” para a nossa existência. Contudo, aquilo que parece constituir-se como algo realmente novo nesta abordagem emergente é a descoberta da extraordinária influência que o trabalho pode ter sobre a saúde mental, destapando o véu sobre uma dualidade até então obscura, ou seja, concebe o trabalho como uma ação benéfica ou, pelo contrário, como algo bastante prejudicial. No entanto, em quaisquer dos casos, esse mesmo trabalho dificilmente pode ser considerado como neutro. Julgo que este é um dos aspetos inovadores que a psicodinâmica do trabalho nos tem vindo a transmitir, a partir de um manancial de conhecimentos, simultaneamente, teóricos e empíricos.

Penso já ter deixado suficientemente claro que existem sobreposições temáticas entre a psicopatologia do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. Enquanto a primeira estava maioritariamente centrada nas doenças mentais provocadas pelo trabalho, a segunda foi além disso e tentou compreender como é que os trabalhadores lidavam com o sofrimento provocado pela violência imposta pela organização do trabalho e, particularmente, quais as estratégias que utilizavam para se proteger/defender desse mesmo sofrimento. O conceito de sublimação assume, neste contexto, uma importância extraordinária. Podemos entender a sublimação como um mecanismo de defesa contra as energias/impulsos psíquicos negativos, transformados em algo positivo e socialmente valorizado. Assim, o sofrimento provocado pelo trabalho pode ser metamorfoseado pela sublimação, tornando-se em prazer (Dejours explicita-o de forma muito clara).

Talvez o grande enigma que a psicodinâmica do trabalho pretenda responder seja o seguinte: como é que alguns trabalhadores conseguem manter a sua sanidade mental, numa espécie de homeostasia⁵, quando em determinadas situações podem ser alvo de profundos ataques oriun-

⁵ A teoria da homeostase do risco (tal como as estratégias defensivas que iremos abordar já de seguida) preconiza que nós (seres humanos) reagimos às mudanças externas procurando manter um certo “equilíbrio” nos níveis de risco anteriormente aceites. Segundo Gerald Wilde (1994), mentor desta corrente, tendemos a definir e aceitar previamente um determinado padrão de risco e quando é percecionado que o meio envolvente se tornou mais perigoso/nocivo desenvolvemos estratégias para compensar/atenuar essa nova realidade. A analogia entre os dois autores (Dejours e Wilde) faz todo o sentido, dado que o pensamento de ambos tem como ponto comum o seguinte: quando o meio onde estamos inseridos é percecionado como mais perigoso/nocivo tendemos a procurar formas para voltar a reequilibrar a nossa situação (quer seja arriscando menos ao nível comportamental – no caso de Wilde – quer seja utilizando estratégias defensivas – no caso de Dejours).

dos do seu ambiente laboral? Em princípio, aquilo que seria expectável era observarmos muitos trabalhadores a entrarem em descompensação, mas, na verdade, verificamos empiricamente que isso nem sempre acontece. Então, torna-se incontornável perguntar o que estará a “salvar” um grande número de trabalhadores destas brutais ofensas provenientes do mundo do trabalho? A resposta de Dejours para esta melindrosa questão é a de que os trabalhadores encontraram diferentes estratégias (individuais e/ou coletivas) para se protegerem da violência emanada das formas atuais em que se encontram as relações laborais⁶ e a organização do trabalho. Isto significa que alguns trabalhadores encontraram um meio para suportar e ajustar o sofrimento produzido pelo trabalho e, ainda assim, manter a aparente normalidade do seu funcionamento psíquico. O autor empregou o conceito de estratégias defensivas para definir o “escudo protetor” utilizado pelos trabalhadores (Dejours, 1991). Contudo, apesar deste mecanismo defensivo ser normalmente bastante eficaz (evitando as referidas descompensações psicopatológicas), é importante referir que a utilização deste tipo de armaduras também revela o seu lado contraproducente. Na verdade, as estratégias defensivas podem funcionar como uma armadilha que insensibiliza os trabalhadores contra aquilo que os faz sofrer (Dejours, 1999). Um dos seus maiores perigos que esta situação acarreta é tornar tolerável o “sofrimento ético”; isto acontece quando o trabalhador é obrigado a praticar determinadas ações que condena moralmente, por causa do seu trabalho. Este efeito de reprovação da consciência moral (ou de afronta aos valores sociais) pode ser denominada como traição do Ego, pelos psicanalistas, ou como dissonância cognitiva, pelos psicólogos.

Um dos aspetos mais sonantes da apresentação e do texto de Christophe Dejours é a distinção entre trabalho prescrito e trabalho real. O primeiro é designado pelo autor como tarefa/coordenação, enquanto o segundo é denominado como atividade/cooperação. Tudo aponta para que esta discussão tenha surgido do seio da ergonomia, mas rapidamente se estendeu a quase todas as áreas ligadas às ciências do trabalho (incluindo, claro está, a própria psicodinâmica do trabalho). Há, contudo, um aspeto central nesta dicotomia: a forma como o trabalho prescrito é imaginado/idealizado tende a ser substancialmente diferente da forma

⁶ As relações laborais ou as relações sociais de trabalho – recorrendo ao termo utilizado por Tom Dwyer (2006) –, quando são desajustadas, podem estar na origem de alguns acidentes de trabalho (sendo esta outra das formas de violência emanada pelo mundo do trabalho).

como ele é realizado na prática (designado como trabalho real). Esta abismal diferença entre ambas as concepções depende de múltiplos fatores; é precisamente sobre essas descoincidências que nos iremos debruçar de seguida.

Há ainda um enorme campo por explorar relacionado com a forma como nós pensamos quando estamos a trabalhar. Tal como refere Dejours, trabalhar é correr riscos e isso implica ter de gerir alguma incerteza. Normalmente o trabalho prescrito não considera as limitações da condição humana, logo, torna-se um fator potenciador de erros, falhas e acidentes. O trabalho prescrito é a forma como a entidade empregadora concebe e organiza o modo de realização do trabalho (tarefas a executar, tempos de trabalho, regras, normas, procedimentos, recursos materiais e humanos para cada função, tipo de máquinas utilizadas, etc.); no fundo, é projetar como é que o trabalho deve ser feito. No entanto, o design do trabalho, por melhor elaborado que esteja, nunca consegue prever todas as circunstâncias, constrangimentos, dificuldades e obstáculos que a sua realização prática pode implicar. Mesmo ao fim de vários anos de laboração podem sempre surgir coisas novas e inesperadas. Isto significa que os executantes do trabalho prescrito nunca conseguem cumprir na íntegra o modelo que foi desenhado pela organização, mesmo que o quisessem fazer (recorrendo àquilo que Dejours designa metaforicamente por greve de zelo). Existem várias causas e explicações para isso, as quais têm normalmente como pano de fundo o facto de o trabalho ser, regra geral, uma entidade altamente dinâmica.

Os desvios ao trabalho prescrito, tal como refere Dejours, não são apenas uma forma de resistir à autoridade hierárquica, são acima de tudo uma necessidade imperativa para conseguir realizar o trabalho com sucesso. É a utilização do zelo por parte dos trabalhadores que permite recriar o trabalho e encontrar soluções para as dificuldades não previstas pelos mentores da organização do trabalho. Ao trabalho prescrito é acrescentada a inteligência dos trabalhadores “da linha da frente”. A aplicação desta inteligência é designada pelo autor como trabalho vivo, o qual se torna imprescindível para o normal funcionamento de qualquer organização. Contudo, isto não significa que os motivos que estão por trás dos “desvios”, referidos anteriormente, sejam na sua maioria imputáveis à vontade, autonomia ou liberdade de decisão dos próprios trabalhadores; pelo contrário, a forma como está planeada a execução do trabalho pode estar subjugada por múltiplas questões organizacionais (impossibilidade técnica para executar certas tarefas, avarias em máquinas ou equipamen-

tos cujo bom senso aconselharia a sua paragem, mas que continuam a funcionar sem estar garantida a segurança, pressão para aumentar a produção e por aí adiante); é também isto que pode implicar desvios ao trabalho prescrito.

Existem ainda outros tipos de desvios que estão relacionados com a própria condição humana, particularmente com o nosso funcionamento cognitivo. Estou a falar de algo que nos é intrínseco, onde se incluem todas as potencialidades e limites relacionadas com a nossa forma de pensar. O psicólogo Daniel Kahneman e o neuro-cientista António Damásio têm produzido conhecimentos extraordinários neste campo. Estreitando agora o debate para o terreno laboral, pretendo ainda abordar a perspectiva de Amalberti (1996), onde o autor desenvolve um modelo denominado por gestão cognitiva dinâmica ou compromisso cognitivo. Segundo o seu ponto de vista, os trabalhadores gerem permanentemente a sua atividade laboral através de um compromisso cognitivo entre riscos internos e riscos externos. Os primeiros são aqueles que os trabalhadores aceitam sujeitar-se⁷, enquanto os segundos estão relacionados com os diferentes ambientes de trabalho, onde se encontram várias categorias de risco, nomeadamente, riscos físicos, químicos, biológicos, psicossociais, etc. (cf. Areosa, 2011). Quando Amalberti defende que nem todos os desvios ao trabalho prescrito são necessariamente negativos, esta ideia está a considerar de modo muito consistente alguns dos conhecimentos sobre a nossa forma de pensar quando estamos a trabalhar. Assim, no decorrer das suas atividades laborais alguns trabalhadores preferem efetuar “desvios” ao trabalho prescrito, quando sabem antecipadamente que esses “erros” não se traduzem em cenários ou consequências perigosas para a organização (ou para si próprios), do que ter de cumpri-lo à risca e basear o seu funcionamento cognitivo em regras que tornam o trabalho mais lento, desgastante, fastidioso e que envolve recursos fatigantes. Aceitar determinados desvios considerados inconsequentes pode revelar-se uma gestão mais económica do ponto de vista cognitivo (Amalberti, 1996). Afinal, parece que o nosso cérebro não está programado, do ponto de vista evolutivo, para desperdiçar energias e recursos desnecessariamente. É dentro deste âmbito que nos deparamos com as

⁷ Aqui podemos voltar a estabelecer “uma ponte” com o trabalho de Wilde (1994), nomeadamente quando o autor defende que cada um de nós estipula o seu próprio nível de risco aceitável, ou ainda, num certo sentido, com a noção de servidão voluntária abordada quer por Dejours, quer por Tom Dwyer (2006).

heurísticas⁸. Penso que a psicodinâmica do trabalho ganharia muito se explorasse melhor alguns destes aspetos.

Dejours defende que a construção e reconstrução de regras consomem uma parte significativa do nosso tempo e energia; esta condição é apelidada de atividade deôntica. As regras no trabalho nunca são apenas técnicas, são também sociais, pois implicam uma convivência comum. Normalmente o trabalho envolve uma relação com o outro, não é apenas produzir, é, sobretudo, um jogo de experiências em conjunto com o outro. Os trabalhadores que se recusam a fazer greve de zelo, aqueles que são pró-ativos na cooperação com a organização do trabalho, esperam que esta atitude possa ser compensada. Anseiam que o seu contributo tenha uma retribuição; não somente uma recompensa material – indiscutivelmente importante, mas não a mais importante segundo as palavras de Dejours – acima de tudo esperam uma retribuição simbólica, cujo expoente máximo é o reconhecimento.

O poder simbólico⁹ que é exercido pelo reconhecimento resulta, em parte, da mobilização subjetiva dos trabalhadores e do julgamento dos outros. Neste contexto, existem dois tipos de julgamentos no trabalho: 1) aquele que é efetuado pelas hierarquias, a partir de uma perspetiva mais utilitarista; e 2) aquele que é preconizado pelos pares (é aqui que

⁸ A palavra heurística é originária do Grego *heuristicos* que significa encontrar ou descobrir. Em termos etimológicos, tudo parece apontar para que heurística e eureka derivem de um antepassado comum. Atualmente, no contexto da psicologia, este termo aplica-se para obter a simplificação (cognitiva) de regras em processos complexos de avaliação, com vista à tomada de decisões (Morgan, 1990). Segundo Kahneman e Tversky (1979) verifica-se uma certa tendência para as pessoas reduzirem determinadas questões complexas para uma questão mais simples: quantos casos conhecem de situações similares? Este mecanismo psicológico de simplificação de raciocínio explica o facto de existir uma certa tendência para sobrestimar a ocorrência de acontecimentos conhecidos e subestimar a ocorrência de acontecimentos que não temos memória ou que nunca ocorreram (mas que podem ocorrer – recordo a ideia de Taleb sobre os Cisnes Negros referida anteriormente). Em suma, pode-se definir as heurísticas como um mecanismo “simplificador” para questões complexas, mas cujos outputs podem revelar-se enviesados. Regra geral, as heurísticas cumprem bem o seu papel, permitem-nos alcançar eficácia nos desempenhos quotidianos, pois, entre outras coisas, evitam que possamos ficar “bloqueados” (Kahneman, 2012). Quando tomamos decisões no seio de cenários de risco utilizamos, diversas vezes, as nossas crenças, os nossos saberes e, em certos casos, julgamos a realidade de forma simplificada (esquecendo que ela é normalmente complexa). Volto a sublinhar a ideia de que as simplificações cognitivas – heurísticas – são na maior parte das vezes bastante úteis, mas em situações menos recorrentes podem conduzir-nos a cometer erros graves (Tversky e Kahneman, 1974) e quando nos esquecemos disso elas tornam-se perigosas (Taleb, 2012).

⁹ Expressão que também intitula um extraordinário livro de Pierre Bourdieu.

reside a beleza do trabalho). Não vou desenvolver este aspeto, dado que o texto de Dejours já o fez de forma extraordinariamente clara e pertinente. Termino a discussão desta ideia referindo apenas que o reconhecimento serve também para transformar o sofrimento resultante do trabalho, em prazer, em fortalecimento do ego e em reforço da identidade. Aqui o autor entra profundamente no domínio psicanalítico, onde se debate o conceito de sublimação, o qual tem sido alvo de inúmeros contributos por parte da psicodinâmica do trabalho.

Antes de concluir este meu comentário, pretendo ainda abordar algumas questões relativas aos novos métodos da organização do trabalho, bem como as suas implicações para a saúde dos trabalhadores. Já foi referido que dentro das organizações o trabalho depende de dois fatores chave: a coordenação (a qual implica o uso de poder sobre os outros, enquanto forma de dominação) e a cooperação (onde está implícita uma certa forma de convivialidade). Segundo a perspectiva de Dejours (opinião expressa numa entrevista ao jornal Público), a organização do trabalho sofreu nos últimos anos profundas alterações a partir de três grandes vetores: 1) Emergência de novos métodos de gestão, particularmente a avaliação de desempenho (ao nível individual); 2) Introdução de técnicas ligadas à designada “qualidade total” (sistemas de certificação, protocolos de atuação, etc.); e 3) Políticas de outsourcing (que conduzem à precarização no emprego). Irei essencialmente concentrar-me no primeiro ponto, dado que o autor acabou por não discutir os dois últimos ao longo do seu texto (pelo menos de forma explícita).

As novas formas de gestão das organizações, impostas pela cúpula hierárquica, acabam por fomentar a diluição dos elos sociais, da coesão e da interajuda entre pares; este fenómeno é suficientemente perverso para a identidade e integridade dos trabalhadores, dado que quebra as suas redes de solidariedade, incorporando o medo e a solidão no mundo do trabalho (Dejours, 2011). O nosso quotidiano está, aparentemente, dominado pelo enfraquecimento de alguns vínculos sociais ancestrais, e tudo indica que a força dos laços fracos tem vindo a ganhar terreno (Granovetter, 1973). Uma das muitas formas para compreender a atual desestruturação socio-organizacional já foi anteriormente designada por desintegração do grupo de trabalho (Areosa e Dwyer, 2010), a qual pode ser efetuada, por exemplo, através de políticas de outsourcing, dado que estas estratégias utilizadas no orbe capitalista tendem a promover a precarização do trabalho e uma elevada rotatividade de trabalhadores nas empresas (Sennett, 2001). Tudo isto tem como consequência imediata

uma maior vulnerabilidade dos trabalhadores “da linha da frente” às patologias do foro mental, as quais podem ter custos e consequências muito elevados. A título ilustrativo, os dramáticos suicídios em algumas organizações francesas (extensíveis a outras realidades do mundo ocidental) parecem ter-se tornado virais (utilizo este termo no sentido de contagioso, algo que se tornou numa espécie de mini-epidemia). Na base desta onda de suicídios (Dejours e Bègue, 2009) esteve, entre outras situações, o silêncio, a covardia e o abandono por parte dos colegas de trabalho. Esta conduta parece ter como causa as alterações na organização do trabalho (referidas anteriormente) e as consequentes perdas de solidariedade entre pares. Isto não significa, obrigatoriamente, que o sofrimento seja maior hoje do que no passado, significa antes que as nossas resistências se tornaram menos eficazes. E porquê? Porque estamos cada vez mais isolados nos nossos locais de trabalho.

A avaliação das performances individuais dentro das organizações tem como propósito principal medir “objetivamente” o desempenho dos trabalhadores, de forma quantitativa e comparativa. Dejours afirma taxativamente que este método é cientificamente incorreto. Na verdade, dificilmente se pode medir o trabalho em si mesmo, aquilo que se pode medir são os resultados do trabalho. Todavia, o trabalho realizado e os resultados do trabalho são coisas muitas vezes distintas.¹⁰ Na prática não se consegue medir o tempo que os trabalhadores levam a formar as suas competências (técnicas e/ou relacionais), os saberes e habilidades que necessitam aprender, ou mesmo o tempo psíquico e intelectual que cada um dedica para conseguir realizar as suas atividades (incluindo o tempo de descanso que passam a pensar no trabalho, por vezes roubando horas de sono quando já estão na cama). Para além disso, os resultados do trabalho dependem de diversas circunstâncias (maioritariamente exteriores ao trabalho) que podem ter uma fraca correlação com o esforço e empenho desenvolvidos pelo trabalhador. É também pertinente referir que a relação do trabalhador com a sua hierarquia (avaliador) está normalmente longe de ser isenta. Regra geral, as relações sociais (incluindo as de trabalho) são profundamente dominadas por interesses diversos, por empatias e simpatias pessoais, por imposições ou, pelo contrário, por escolhas livres, por estratégias coincidentes ou descoincidentes entre os

¹⁰ Acerca da falta de proporcionalidade entre o trabalho realizado e os resultados do trabalho, é interessante confrontar as noções de profissões com trabalho escalável e trabalho não escalável (Taleb, 2008).

sujeitos envolvidos (isto só para referir alguns exemplos), logo, não são neutras, isentas ou justas como inicialmente pressupõem os modelos de avaliação de desempenho. Também deste ponto de vista a alegada “justiça” dos modelos de avaliação individual são uma fraude e, simultaneamente, potenciadoras de inúmeras situações de conflito (Areosa, 2012).

Christophe Dejours preconiza que o mundo do trabalho transformou-se, em parte, numa guerrilha que faz cada vez mais vítimas; não porque este “combate” entre pares seja exatamente novo, mas porque a solidão a que cada um ficou remetido afetou profundamente a saúde mental. A etimologia desta espiral catastrófica para a saúde do trabalhador está em grande medida dependente das atuais formas de organização do trabalho, onde se inclui os modelos de avaliação de desempenho. Não posso deixar de citar um pequeno excerto do texto de Dejours, onde são referidas as consequências deste tipo de práticas:

“A avaliação individualizada e quantitativa das performances, de facto, coloca todos os assalariados em concorrência uns com os outros. Os sucessos de um colega tornam-se uma ameaça para o outro. É cada um por si e todos os golpes são permitidos. A desconfiança e o medo recaem sobre o mundo do trabalho. A deslealdade torna-se banal. A delicadeza, a entreajuda desaparecem. Já não se fala. As solidariedades foram-se. No fim, cada um encontra-se só no meio da multidão, num ambiente humano e social repleto de hostilidade. A solidão abate-se sobre o mundo do trabalho e isso muda radicalmente os dados, no que diz respeito à relação subjetiva no trabalho e na saúde mental”.

Como nota final refiro que apesar dos esforços e avanços propostos por algumas disciplinas, o trabalho, enquanto campo de pesquisa, é algo que epistemologicamente ainda está em aberto. Na realidade, os efeitos e as consequências do trabalho, ao nível biopsicossocial, são afinal uma “caixa-negra” longe de estar totalmente decifrada. O universo do trabalho ainda acarreta alguns enigmas e incorpora um lado obscuro repleto de subjetividades. Segundo Dejours (2005) o conhecimento científico sobre a complexidade humana nas situações de trabalho é ainda incompleto. É pertinente ter em conta que os riscos ocupacionais (positivos ou negativos) são, de certo modo, omnipresentes e estão em constante mutação. Isto significa que são dinâmicos e nunca são verdadeiramente os mesmos. Todavia, podemos afirmar que os múltiplos riscos no trabalho são uma espécie de “antecâmara” para a ocorrência de acidentes ou doenças

(Areosa, 2012), logo, estes mesmos riscos são sempre passíveis de afetar a segurança e a saúde das pessoas no mundo laboral. A psicodinâmica do trabalho tem contribuído de forma singular para compreender as diversas alterações, bem como as respetivas consequências, associadas às novas formas de organização do trabalho, particularmente aquelas que estão relacionadas com a saúde mental dos trabalhadores. Identificou ruturas significativas que podem conduzir os trabalhadores à morte, já não apenas por acidente de trabalho, mas por descompensações mentais ou psicossociais. Sem dúvida que este é um dos grandes dramas do mundo do trabalho contemporâneo!

BIBLIOGRAFIA

- Amalberti, R. (1996). *La conduite des systèmes à risques*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Areosa, J., Dwyer, T. (2010). Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica. *Configurações*, 7, 107-128.
- Areosa, J. (2011). Riscos ocupacionais da Imagiologia: estudo de caso num hospital português. *Tempo Social*, 23 (2), 297-318.
- Areosa, J. (2012). O lado obscuro dos acidentes de trabalho: um estudo de caso no setor ferroviário. *Famalicão*: Editora Húmus.
- Dejours, C. (1991). *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez Editora.
- Dejours, C. (1998). «Travailler» n'est pas «déroger». *Travailler*, 1, 5-12.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV Editora.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano*. Rio de Janeiro: FGV Editora.
- Dejours, C., Bègue, F. (2009). *Suicide et travail: que faire?* Paris: Presses Universitaires de France.
- Dejours, C. (2011). Texto Introdutor: Psicopatologia do trabalho – Psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, Vol. VII (1), 13-16.
- Dwyer, T. (2006). *Vida e morte no trabalho: acidentes do trabalho e a produção social do erro*, Rio de Janeiro e Campinas: Multiação Editorial e Editora da UNICAMP.
- Freire, J. (2002). *Sociologia do trabalho: uma introdução*. Porto: Edições Afrontamento.
- Granovetter, M. (1973). The strenght of weak ties. *American Journal of Sociology*. Vol. 78 (6), 1360-1380.
- Kahneman, D., Tversky, A. (1979). Prospect theory: an analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47, 363-291.
- Kahneman, D. (2012). *Pensar depressa e devagar*. Lisboa: Temas e Debates.
- Morgan, M. (1990). Probing the question of technology-induced risk, in Theodore Glickman; Michael Gough (Editors), *Readings in risk*. Washington: Resources for the Future.
- Sennett, R. (2001). *A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa: Terramar.

- Taleb, N. (2008). O cisne negro – O impacto do altamente improvável. Amadora: Dom Quixote.
- Taleb, N. (2012). Antifragile: things that gain from disorder. New York: Random House.
- Tversky, A., Kahneman, D. (1974) Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. Science, 185, 1124-1131.
- Wilde, G. (1994). Target risk: Dealing with the danger of death, disease and damage in everyday decisions. Toronto: PDE Publications.