

## INTRODUÇÃO E EXPANSÃO DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO NO BRASIL: ENTREVISTA COM DEJOURS

Katia Barbosa Macedo<sup>1</sup>

*Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-Goiás), Goiânia-GO, Brasil.*

Roberto Heloani

*Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas-SP, Brasil.*

### O contexto da entrevista

Durante o pós-doutorado, enquanto realizava seu séjour no CNAM – *Conservatoire des Arts et Metiers*, Kátia Barbosa Macedo realizou uma entrevista com o Dr. Christophe Dejourns no dia 29 de novembro de 2016 com o objetivo de levantar dados que auxiliassem na compreensão e constituição histórica da introdução e expansão da Psicodinâmica do trabalho no Brasil, bem como dos aspectos relativos ao método da abordagem.

### Como foi o início da ligação da Psicodinâmica do trabalho com o Brasil?<sup>2</sup>

*Em julho de 1984 houve um seminário franco-brasileiro em São Paulo com pesquisadores franceses que teve na organização Helena Hirata e Anie Thebout, que era uma socióloga da saúde. Foi um evento importante que recebeu vinte pesquisadores franceses para discutir diversos temas: ergonomia, economia, sociologia, psicologia, psicopatologia do trabalho, epidemiologia, toxicologia. Foi a primeira vez que fui ao Brasil. Lá conheci vários brasileiros que estiveram ou frequentavam o laboratório de Wisner: Laerte Idal Sznelwar, Neire dos Santos. Eram alunos do Wisner. Uma das pessoas que fizeram a intermediação e que foi muito importante foi Helena Hirata. Helena Hirata e Leda Leal Ferreira, que também era ligada ao Wisner. Eu ainda era médico de hospitais.*

*Em seguida a esse seminário os brasileiros decidiram fazer a tradução do livro *Travail, usure mental*, que foi traduzido como *A loucura do trabalho*. Em função disso voltei ao Brasil três anos depois, 1987, para o lançamento do livro. Uma pessoa que teve um papel importante no lançamento do livro foi o João Guilherme Vargas Neto, que era um brasileiro, matemático de formação, refugiado na França durante a ditadura e que quando voltou ao Brasil foi trabalhar como líder sindicalista. O livro foi publicado pela Oboré Editora, que juntamente com os sindicalistas, organizou algumas viagens pelo Brasil para fazer conferências para a divulgação da obra. Houve muita movimentação em relação ao livro que representava uma marcha para discutir assuntos de interesse do sindicato e abordava a política. Naquela época o original era a abordagem da psicopatologia do trabalho. Demonstrava e discutia a importância do trabalho para a vida, a vida ordinária, a vida na cidade, a sociedade e a saúde mental. É verdade que o desenvolvimento da Psicodinâmica do trabalho no Brasil naquela época se beneficiou bastante de todos os contatos estabelecidos anteriormente por Wisner com pesquisadores e universidades, a partir da ergonomia. É certo que os ergonomistas brasileiros acolheram e deram as boas-vindas para a Psicodinâmica do trabalho. Ela foi beneficiada por toda a ligação construída anteriormente por Wisner. Essa é a pré-história. “A Fundacentro teve um papel importante.”*

<sup>1</sup> E-mail: katiabarbosamacedo@gmail.com

<sup>2</sup> Adotou-se como legenda a notação das intervenções da entrevistadora em negrito, e as respostas do entrevistado em aspas e itálico, visando facilitar a compreensão do leitor.

**Após essa primeira fase, vários outros livros também foram traduzidos, alguns pesquisadores começaram a vir à Paris conhecer o laboratório, fazer pesquisas e serem formados em psicodinâmica do trabalho com você. Quais considera que tiveram um papel importante para divulgar e desenvolver a Psicodinâmica do trabalho no Brasil?**

*Eu penso que antes de falar da segunda etapa, houve a Maria Irene Betiol, professora da Fundação Getúlio Vargas, que teve um papel importante na tradução do livro. Havia vários encontros com pessoas lá, dentre elas Edith Seligmam-Silva, outra pessoa importante naquela época, Arakcy, socióloga<sup>3</sup>, e que era orientadora de tese do Seiji Uchida. Ela foi muito importante. Uma pessoa que teve um importante papel na divulgação da psicopatologia do trabalho foi Irene Hirata foi fundamental, pois ela tinha ligações entre a França e o Brasil, divulgou a psicodinâmica do trabalho entre os sociólogos brasileiros. Por intermédio dos ergonomistas e dos sociólogos, houve também uma divulgação entre os engenheiros, que tiveram um interesse para a tradução do livro Fator Humano. Os engenheiros ficaram interessados também pela PDT. Na medicina do trabalho também.*

*Em 1997 quando fui para uma conferência em Brasília me encontrei com Julia Abrahão. Ela estudou ergonomia na França por muitos anos. Depois disso, há outras pessoas que tiveram um papel importante.*

*Laerte Idal foi muito importante, ele fez sua tese de doutorado em ergonomia com o Wisner, e depois foi formado em Psicodinâmica do trabalho. Ele começou a implantar essas dimensões de análise na Escola Politécnica da USP.*

*Heliete Karan, fez doutorado em Psicologia comigo no CNAM, e defendeu em 1997, continua pesquisando e divulgando a Psicodinâmica do Trabalho no Brasil.*

*Depois foi a Selma Lancman também, em 2000 ela passou um longo tempo aqui no Cnam, ela é realmente formada em Psicodinâmica do trabalho por ele, e não em ergonomia. Ela estudou e dialogou com outras disciplinas paralelas, como psiquiatria, psicopatologia. Ela foi a primeira brasileira a ser formada em Psicodinâmica do trabalho por mim no CNAM.*

*Ana Magnólia Mendes também veio ao CNAM em 2006. Ela passou um período de três meses aqui no laboratório, fez um bom trabalho. Ela compreendeu muito bem a psicodinâmica do trabalho muito rapidamente. Naquela época ela fez um trabalho intensivo comigo. Depois que retornou ao Brasil, montou um laboratório na UnB em Brasília, realizou vários congressos que eu participei. Ela montou eventos e eu participei de várias atividades no início, sendo que participei de algumas delas por alguns anos, mas isso se dissipou com o tempo.*

*Álvaro Merlo foi depois. Ele fez sua tese na França, ele veio aqui algumas vezes, mas depois voltou para Porto Alegre. Não trabalha especificamente com a Psicodinâmica do trabalho. Álvaro, que eu gosto muito, não é um psicólogo, nem clínico, nem psiquiatra. Ele é médico do trabalho.*

*Ainda é importante citar outros brasileiros que também estiveram no CNAM. Dentre eles temos: Elisabeth Zulmira era orientanda da Ana Magnólia e esteve aqui no CNAM, e ela trabalha em Brasília com PDT com Heliete Karan. Seiji Uchida. Francilene fez o doutorado no CNAM. Juliana Barros, orientanda da Selma Lancman, ela veio fazer um sanduíche aqui, ela trabalhou muito aqui. Ela estudou o trabalho subjetivo do trabalho dos médicos responsáveis pelas urgências no Hospital Universitário da USP. Ela conheceu bem a psicodinâmica do trabalho e foi muito bem acolhida pelos outros pesquisadores do grupo de pesquisa. Maria Amélia é psiquiatra, ela veio aqui fazendo um sanduíche do seu doutorado da Universidade Federal de Goiás, fez sua tese sobre a saúde mental dos estudantes de medicina. Katia Brasil veio com uma bolsa sanduíche, ficou um ano estudando aqui, enquanto fazia sua tese orientada por Francisco Martins. Trabalhou muito no ano que estive aqui, é interessada em psicossomática. Leda Ferreira, ela já tinha feito seu doutorado em ergonomia com Wisner aqui no Cnam, e fez um tempo de pós-doutorado comigo em PDT. Ela é uma referência muito importante. Outra pesquisadora importante é Maria Bernadete Macêdo, que veio para um estágio com*

<sup>3</sup> É importante comentar que a professora Arakcy tinha formação em filosofia, e posteriormente em psicologia na abordagem psicanalítica, e não em sociologia como Dejours afirmou.

*bolsa sanduiche enquanto desenvolvia sua tese com Daniel Kergoat. Ela discutiu muito conosco sobre sua tese, participou das atividades do laboratório e aprendeu muito sobre a PDT.*

### **Com quais pesquisadores brasileiros desenvolve projetos conjuntos atualmente?**

*O primeiro é o grupo da USP, que conta com a Selma Lancman, Laerte Idal e Seiji Uchida, eles desenvolvem várias pesquisas utilizando a psicodinâmica do Trabalho.*

*Em Brasília, atualmente o grupo da Católica de Brasília, com Katia Brasil.*

*Outro grupo importante atualmente para mim é o que desenvolve pesquisa na magistratura brasileira com Leonardo Wandeli, que é juiz e desenvolve um trabalho importante na área do direito. Ele publicou o livro O direito humano e fundamental no trabalho: fundamentação e exigibilidade, de Leonardo Wandeli, que não é exclusivo da PDT, mas é bom.*

*Tenho outras relações com pesquisadores no Brasil, alguns ligados à psicanálise e psicossomática: Em Belo Horizonte, Maria Tereza Carvalho Ribeiro, que trabalha com seu marido, Paulo Carvalho em psicanálise e psicossomática no trabalho. No Rio de Janeiro, Marta Rezende Cardoso. Em Porto Alegre, um psicanalista que se chama José Carlos Calich. Em João Pessoa, alguns psicanalistas ligados à Fundação Jean Laplanche, que eu sou um dos diretores. Em São Paulo Sedes Sapientiae, há um grupo de trabalho nesse instituto, dirigido por Mario Fucks. Há uma formação de psicodinâmica do trabalho lá. Kátia Barbosa Macedo, que utiliza a Psicodinâmica do trabalho nas pesquisas e desenvolve parcerias junto ao MPT e ao TRT.*

### **O que considera como característico da proposta metodológica da Psicodinâmica do trabalho?**

*Do ponto de vista da ciência, a psicodinâmica é bem vasta, multidisciplinar; tem relação com outras disciplinas, com o espaço público, com os deveres políticos, com a mídia, com o direito, com os juízes, com filosofia. A pesquisa em Psicodinâmica do trabalho não trata de coletar dados e depois analisá-los, é um processo onde o pesquisador constrói junto com o coletivo de trabalhadores, uma compreensão do sentido do trabalho, da mobilização subjetiva deles em relação ao seu trabalho.*

*Do ponto de vista do método, o mais importante é a possibilidade de fazer reuniões com o coletivo, montar grupos de trabalho com trabalhadores de empresas. Com trabalhadores de ministérios ou de administrações, pouco importa se forem públicas ou privadas. Conseguir montar um grupo de trabalhadores voluntários para refletirem sobre a questão das relações entre eles e a partir das perguntas sobre as dificuldades encontradas por eles no exercício do trabalho, e voltar à questão da subjetividade e da organização do trabalho.*

### **O método prescrito prevê algumas etapas para a realização de uma pesquisa em PDT: demanda, pré-pesquisa, pesquisa propriamente dita, validação do relatório. O que considera como o fundamental para uma pesquisa baseada na Psicodinâmica do trabalho?**

*O primeiro ponto é da ordem da investigação, essa investigação não está à procura de dados, a pesquisa está à procura de entender como as pessoas compreendem o trabalho e como fazem para negociar com a organização do trabalho, com o real do trabalho. Negociar quer dizer encontrar uma solução ou acordo que lhes permita evitar adoecer. É bem a normalidade, como as pessoas fazem para aguentar nessa relação diante do real.*

*Perguntar como as pessoas vivem, como se defendem e se protegem dos efeitos deletérios do trabalho, eventualmente também engloba verificar quais são as fontes de prazer no trabalho. Porque nessas condições há realmente prazer e entusiasmo em relação ao trabalho. Por quê?*

*O mais importante é a reunião do trabalho à medida que permite apreender coisas sobre o trabalho, coisas que poderiam ser levantadas pelas entrevistas individuais. É porque no interior dessa discussão coletiva não há apenas uma discussão entre os trabalhadores e os pesquisadores, mas também uma discussão que começa entre os membros do grupo de trabalho. É o que faz o objeto da discussão entre eles são sempre as questões evidentemente muito significativas, em vista dos*

*problemas que elas ocupam. Envolvem o sofrimento no trabalho, o prazer no trabalho e sobretudo o que é importante nesse grupo de trabalho, é que não é somente um trabalho de investigação.*

*O problema é tentar compreender o que eles dizem, qual é sua relação com o trabalho; qual a relação com o real do trabalho. Não são apenas dados, eu tento entender como eles enfrentam o real. Como eles encontram solução, ou pelo contrário, como vivem nos impasses. O sofrimento se acumula pouco a pouco, e os leva para a doença mental. O problema é tentar entender essa relação subjetiva do trabalho nessas duas dimensões: de uma parte a experiência individual em relação ao trabalho, e de outra parte, de que forma essas experiências individuais possibilitam a divisão das relações de trabalho, não mais vivenciadas como uma experiência individual, mas se tornando vivências compartilhadas. Quer dizer, a identificação no real do trabalho do que faz sofrer as pessoas, elas geram a formação das estratégias coletivas de defesas do trabalho, para suportar o trabalho.*

*Mas o que me interessa nesse grupo de trabalho não é somente uma investigação para compreender o sentido. Não é simplesmente uma exploração ou pesquisa. Eu não uso o termo coleta de dados. Não é minha preocupação. Quando fazemos esse trabalho de investigação sobre a significação da relação e da organização do trabalho, nós descobrimos que, não somente nós pesquisadores conseguimos entender certo número de pontos-chave sobre a relação subjetiva do trabalho que envolve a saúde. Nesse trabalho coletivo, ao discutir, eles descobrem coisas que eles não sabiam até então. Produzir outra inteligibilidade em relação ao seu próprio trabalho. Então, não é uma coleta de dados, porque é bem uma parte que é parte da investigação, e em seguida uma parte é uma perlaboração do trabalho pelas pessoas. Em seguida, já é uma ação de transformação do trabalho. Isso é uma dinâmica do coletivo do trabalho que se torna possível pela pesquisa. Esse trabalho de perlaboração realizado conjuntamente pelo pesquisador e os trabalhadores participantes é o segundo ponto importante da pesquisa.*

*Em relação ao resultado do processo. Após o primeiro, o segundo, o terceiro, o quarto encontro, há o relatório. Duas restituições para validação. Quando acabamos esse processo, não apenas compreendemos muita coisa sobre a relação subjetiva do trabalho, não somente eles entenderam novas coisas sobre o trabalho, e o mais importante, é que isso produz ideias novas sobre a transformação possível da organização do trabalho. Falando de outra maneira, o espaço coletivo para mim é tão importante porque é desse coletivo que vão nascer as ideias sobre a ação, a ação racional nascida dos trabalhadores.*

### **Para cumprir essa função, a postura e atitude do pesquisador são diferenciadas em relação a outros delineamentos de pesquisa. Pode comentar um pouco esse tema?**

*O pesquisador desenvolve seu trabalho de pesquisa, não para especificamente fazer pesquisa, mas para atender aos trabalhadores pesquisados. Ele não adota a atitude de condução, ele não dá conselhos. O pesquisador permite que as pessoas descubram e comecem a pensar de outra maneira sua relação com o trabalho. Daí eles sugerem as soluções encontradas no processo de negociação e de transformação da organização do trabalho. As soluções que surgem são as soluções inventadas por eles mesmos. Não é a solução que eu (como pesquisador) sugeri a eles, é a que eles mesmos encontraram, porque eles discutiram. Ação de emancipação. Quer dizer, uma coisa que denominaremos de ação racional.*

*A ação racional é de fato fundamentalmente uma possibilidade para o trabalhador pensar o trabalho. Ela está no enriquecimento do pensamento, que denominamos tecnicamente por perlaboração da experiência. Havia um saber sobre o trabalho que estava armazenado, memorizado sob a forma de uma experiência aprendida. Então, necessariamente uma experiência do corpo.*

*A gente passa dessa experiência vivenciada à perlaboração. [...] É isso o trabalho do pesquisador, a ação do pesquisador: catalisar, estimular, mobilizar a capacidade de pensar das pessoas que possuem a experiência. Devemos repensar o que é perlaborar. Perlaborar a experiência do trabalho é o que até agora não era consciente, mas, no entanto ela estava lá. É isso que nos chamamos de trabalho vivo. Então, é a perlaboração que permite a revelação do trabalho vivo. É esse o princípio do coletivo.*

O relatório é um trabalho do pesquisador e, portanto, deve ser assinado por ele. A base são as falas dos outros, mas o relatório é assinado pelos pesquisadores. Os grupos trabalham a partir disso, e à medida que o relatório é lido, os participantes o validam. Essa validação ocorre por meio dos comentários deles, concordando ou discordando e sugerindo alterações. Então você pode passar para outra etapa, que seria a do enriquecimento do relatório, pelo fato de que eles podem adicionar coisas, dizendo: sim, de acordo, mas... não é exatamente assim. E a partir desse momento, você pode adicionar partes no relatório. O relatório não é somente a chegada, nem tampouco o resultado, mas também pode representar um novo ponto de partida. Quanto mais você convida pessoas para trabalhar a partir desse relatório, mais a ação progride para a transformação das relações de trabalho. Algumas vezes é possível realizar uma validação ampliada.

### **Validação ampliada, como a que foi realizada, por exemplo, na pesquisa junto ao CNJ- Conselho Nacional de Justiça, por exemplo?**

*Sim. Uma vez que você fez um relatório de restituição que é validado pelo coletivo em questão, você pode utilizar esse trabalho que foi feito por um pequeno grupo, você pode utilizar para fazer o que denominamos de uma validação ampliada. A validação ampliada é o fato de propor para outros grupos se formem a partir do comitê de higiene de segurança do trabalho de uma direção de empresa para estudar esse relatório. Na pesquisa do CNJ, a dificuldade para fazer o relatório de resultado dessa pesquisa foi grande, principalmente porque seria lida e avaliada por juízes, experts em leitura e interpretação de textos. Se as pessoas discordam de dados na validação, isso deve ser considerado para a redação e os ajustes do relatório final. Nós começamos num Tribunal em Curitiba, e esse relatório foi lido em Porto Alegre. E quando as pessoas começaram a trabalhar nele, a discussão avançou rapidamente e de repente, eles mesmos mudam seu ponto de vista sobre o trabalho e aí eles estão engajados numa transformação do trabalho em Porto Alegre. Depois você pode fazer a mesma coisa em Belo Horizonte ou Brasília. Às vezes nós até mesmo nem conseguimos fazer a restituição, vamos até a validação. A validação é um ponto de partida para começar ou não a implantação da PDT na organização.*

### **Gostaria de complementar mais algum aspecto que não foi abordado?**

*Sim. A pesquisa torna-se particularmente uma modalidade de intervenção que supõe certa teoria de ação. Não é sempre que a demanda bate nas portas do Cnam ou para mim. Aqui também às vezes é preciso construir uma demanda. Às vezes temos que buscar campos que nos interessa realizar uma pesquisa. Muitas vezes, para que consigamos autorização para realizar uma pesquisa em algumas organizações, é necessário que haja um longo processo de negociação anterior. Tivemos muita dificuldade para conseguir fazer a pesquisa sobre o suicídio, mais de 12 meses de negociação.*

*A teoria não é uma teoria habitual nem dos sindicatos nem dos partidos políticos tradicionais. É uma pequena diferença, esse é o problema. É uma experiência que transforma a visão tradicional dos políticos. É sempre o profissional especialista. Ou é um profissional ou é a vanguarda dos partidos militantes que sabem. Não há profissionais, não há a vanguarda. O problema é iniciar esse trabalho, que pode ser feito com um grupo de trabalhadores operacionais; com um grupo de fazendeiros; com um grupo de engenheiros e também com um grupo de dirigentes de empresas.*

*É isso que é novo hoje. Atualmente temos diretores de empresas que vêm nos demandar que nós trabalhe sobre “o que é dirigir uma empresa”, ou seja, como os gestores trabalham. O oposto disso é a concepção gerencial dominante. O dirigente não é um gestor, é alguém que também trabalha. Qual é o trabalho do chefe? Nessa abordagem, é algo apaixonante descobrir o que é dirigir. Para gerir uma empresa o presidente ou o comitê de direção faz um tipo particular de trabalho, fazendo exatamente uma análise do trabalho dos trabalhadores. É a partir do conhecimento do trabalho dos obreiros que nós chegamos ao conhecimento do trabalho do dirigente. De fato, é um pouco o mesmo processo. É absolutamente interessante e também abaladora, porque funciona muito bem.*

“É por isso que eu amo essa abordagem, uma forma de utilizar o conhecimento da psicanálise para compreender o trabalho do trabalhador”. É a mesma postura do psicanalista em relação a seu paciente, que deve ser adotada pelo pesquisador ao abordar o trabalhador, ou seja, de não direcionar, mas acompanhar a elaboração e a reelaboração dele em relação ao seu trabalho. É o grupo que deve fazer tudo, e é por isso que eu gosto dessa abordagem. E essa é a razão pela qual eu venho trabalhando com a PDT há vários anos.

Quero agradecer a oportunidade de estar aqui no CNAM para esse séjourn e também pela entrevista, que muito contribuiu para o esclarecimento da história da Psicodinâmica do trabalho e sua entrada e expansão no Brasil.

*Recebido em 31/05/2017*

*Aceito em 03/07/2017*

---

*Katia Barbosa Macedo:* Graduação em psicologia Ucg, Mestrado em Educação UFG, Doutorado em Psicologia Puc-SP, pós doutorado em Educação Unicamp, professora titular Puc goias, psicanalista formada pela IPA.

*Roberto Heloani:* Graduação em Psicologia e Direito, Mestrado e Doutorado em Psicologia Social Puc-SP, Professor Titular Unicamp