



Entrevista

YVES CLOT

Entre os dias 20 e 27 de setembro de 2007 foi realizado, na Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, em Belo Horizonte-MG, o *Ciclo de Palestras com o Professor Yves Clot*. No último encontro o Prof. Clot concedeu-nos esta entrevista, acompanhada pelos participantes do evento. Yves Clot é responsável pelo Laboratório de Clínica da Atividade no *Conservatoire National des Arts et Métiers* (CNAM), em Paris. Clínica da Atividade é a denominação escolhida por ele para o método que vem desenvolvendo juntamente com sua equipe. É autor de vários livros, dentre eles *A função psicológica do trabalho*, publicado recentemente no Brasil, pela Ed. Vozes. Clot teve uma formação inicial em filosofia, formando-se em psicologia, após seu doutoramento. Uma de suas maiores fontes de inspiração, foi o trabalho de I. Oudonnet, na Itália, na década de 1970,

mas a base de suas reflexões têm sido as contribuições da chamada psicologia sócio-histórica de Vygotski, Leontiev e Luria, além daquelas advindas dos estudos do lingüista russo M. Bakhtin em torno da análise do discurso. Entre seus antecessores, na França, apóia-se, sobretudo, em H. Wallon, I. Meyerson e L. Le Guillant. O *Ciclo de Palestras com o Professor Yves Clot* foi promovido pelo Departamento de Psicologia da UFMG e teve como organizadora a Profa Maria Elizabeth Antunes, a qual agradecemos pela disponibilidade e apoio na realização da entrevista. Agradecemos também a Profa Maria Luisa Nogueira e as discentes Júlia Dorigo e Cassiana Machado, que nos auxiliaram na execução da mesma. A entrevista, conduzida por André Santos Viana, foi elaborada a partir de perguntas feitas pelos próprios participantes do ciclo de palestras – questões suscitadas durante o evento ou no contato com as publicações do autor. Dentre os autores das perguntas destacamos os seguintes nomes: Cassiana Machado, Paulo Henrique Faleiro dos Santos, Renato Bento, Maria Luisa Nogueira e Julia Nogueira Dorigo.

Mosaico: *Professor, no atual contexto de Gestão Administrativa, encontramos diversas situações que promovem conflito e competitividade entre trabalhadores sob o discurso da participação e do trabalho*

em equipe; como fortalecer o gênero do trabalho através da Clínica da Atividade nessas situações contraditórias?

Yves Clot: O fortalecimento e o desenvolvimento do gênero supõem que se desenvolva um trabalho coletivo. Temos que poder, primeiramente, compor o trabalho coletivo e organizá-lo e, se você me permite, vou dar um conselho técnico. O coletivo na Clínica da Atividade não se compõe somente porque pessoas concordam em trabalhar juntas. Eu acho que até para se construir o coletivo, precisa-se primeiro ter uma observação muito precisa dos conflitos da atividade em si, bem como conhecê-la para achar os pontos de desunião entre os trabalhadores. Quando somos capazes de achar os pontos de discordância é que o coletivo se cria. O coletivo não se compõe e não se cria sobre a união, mas sobre a desunião. Vocês perceberam, nas autoconfrontações que mostrei, é precisamente por que eles não concordavam que, de certa maneira, há uma mobilização grande, subjetiva, intensa e, várias vezes há ainda um grande prazer em discutir. Quer dizer que a controvérsia é a fonte do coletivo, não o contrário. Não é o coletivo sendo a fonte, mas a controvérsia sendo a fonte do coletivo.

Temos que achar a função do psicólogo, do pesquisador e eles têm que achar as razões da controvérsia. Nossa profissão não é fácil, pois os trabalhadores não se abrem espontaneamente. Quando se reúne um coletivo, em geral, ele quer se queixar da situação e para poder atravessar o “muro” e achar a origem das controvérsias, precisamos fazer um trabalho de investigação entre pessoas realmente da profissão para identificar os objetos de controvérsias. Temos que organizar o trabalho coletivo não somen-

te em torno do desejo de cooperação, mas em torno do que não é falado, das coisas que ninguém quer falar. É dessa maneira que o coletivo se instala. Quando se fala cooperação, não é somente concordar, é fazer alguma coisa das desuniões no trabalho. Há uma cooperação realizada. Em certo sentido, é muito importante se entrar em acordo. Mas para mim há o real da cooperação. O real é precisamente estar em uma situação de poder se avaliar sem as diferentes possibilidades que a situação esconde. É preciso, então, fazer a diferença entre a cooperação realizada e o real da cooperação. Do mesmo jeito com a atividade, mas é em torno da controvérsia. É difícil dizer como se constrói a decisão coletiva. Não se constrói em torno da concordância espontânea. Quando se chega, os trabalhadores realmente conseguem se entender para queixarem-se de maneira geral. Isso é uma fase e um grande trabalho. Passada a fase da queixa, vem a fase da construção para transformar a situação. É um método de pensar o que poderíamos fazer e, não somente, o que está sendo impedido de se fazer. Não é só verdade na Clínica da Atividade, mas até na clínica individual se conhece esse problema. Como o sujeito entra na situação na qual ele está situado?

Mosaico: *Favorecendo de forma significativa a saúde do trabalhador, o psicólogo do trabalho não corre o risco de favorecer também sua adaptação e a conseqüente cooperação com a ordem social injusta?*

Yves Clot: Você guardou a definição de saúde que passei de George Canguilhem: a responsabilidade de suas ações e de fazer os vínculos entre as coisas que não aconteceriam sem você. Para Canguilhem e para mim também, ser

normal não é ser adaptado à situação, mas ser criador de normas. Ser normal não é ser conformado. Ser normal é fazer subversão, em todos os sentidos. A atividade humana é a subversão dos objetos da atividade. De certa maneira, então, a saúde relaciona-se com a invenção e criação de normas. Se as pessoas, ou os trabalhadores, voltarem a controlar a situação e a fazer a experiência, então, como ter saúde não é somente viver no meio, mas criar o meio para viver, claramente, a dedicação criará melhor eficácia no trabalho. Minha convicção é que hoje, interessando-se realmente na eficácia do trabalho, na qualidade, em um trabalho bem feito, queremos desenvolver a saúde no sentido explicado. Entra-se, assim, em conflito direto com as normas da organização de adaptar o trabalhador ao trabalho. Acho que dedicar-se ao trabalho prático de subversão reside na conquista da eficiência contra a rentabilidade. Realmente não é um processo de adaptação à ordem que domina, mas é constituir contra essa ordem um tipo de força indestrutível. A ordem dominante impõe-se de maneira fácil, uma vez que muitas pessoas no mundo do trabalho concordaram mais ou menos bem em renunciar à luta pela qualidade do trabalho e essa luta não é fácil.

O que é interessante nessa questão é que é controversa. No que diz respeito à qualidade do trabalho, a última palavra nunca é dita. Por definição, isso se discute. Se o objeto do trabalho é a definição de qualidade e o critério da qualidade é o critério do trabalho, então a cooperação pode se desenvolver. Não podemos é parar em uma definição única sobre a qualidade do trabalho, pois isso pode ser discutido, construindo controvérsias e criações. É por isso que a melhor resis-

tência prática e crítica é essa que se faz em nome do trabalho bem feito e de seu desenvolvimento. Isso demanda controvérsia, diálogo profissional e, sobretudo, romper com a ordem da organização sobre a qual muitos trabalhadores funcionam.

Mosaico: *Como dar um novo destino ao trauma decorrente de um acidente, isto é, como fazer com que ele não “pese” mais na atividade?*

Yves Clot: Minha resposta vai ser rápida. Antes de vir para cá eu me encontrava no Rio de Janeiro e lá há pessoas que fazem psicologia de trabalho e que trabalharam com isso por meio de métodos que não são de auto-confrontação, mas métodos gráficos. Eles trabalham com acidentes que ocorreram e fazem, com o coletivo de trabalhadores, desenhos da situação do acidente e, posteriormente, organizam coletivamente discussões sobre o desenho. Uma pessoa faz o desenho da situação e o outro faz o desenho dele e, de certa forma, eles organizam a confrontação sob as formas gráficas do acidente. Em tais situações, até mesmo os acidentados acham maneiras de repensar o acidente na descrição feita pelos outros. Isso é fundamental na questão dos acidentes e no tratamento dos traumas por jogar com a situação do coletivo na análise do acidente e torná-lo comum para o acidentado, mas é claro que há também a terapia individual, pois é muito importante localizar e classificar o acidente na história do sujeito. Fica claro que o acidente não é só de uma pessoa, mas que qualquer um poderia ter se acidentado. Relatar os riscos pessoais no qual ele se colocou.

Há pesquisas e intervenções a se fazer. Gostei do exemplo do Rio, porque ele

é interessante para ver como se tratar o trauma na elaboração psíquica coletiva.

Mosaico: *Para quem está iniciando seus estudos na Psicologia do Trabalho, como é o caso de alguns de nossos leitores, que percurso bibliográfico seria o mais indicado? Por onde começar?*

Yves Clot: Vai ser difícil responder isso rápido, mas é preciso se ler nas três grandes escolas da psicologia do trabalho, que não é a psicologia industrial. Tem a psicologia cognitiva do trabalho, pois é necessária uma cultura nessa área. Nesse ponto de vista devem-se ler textos publicados de Jacques Leplat, que você acha na internet, textos clássicos sobre o modelo de atividade na psicologia ergonômica. É uma referência decisiva, pois nesse âmbito Jacques Leplat é muito bom e vocês perceberam que nos últimos textos ele pensa muito a respeito da clínica da atividade, inclusive escrevemos um artigo juntos intitulado "O método clínico em ergonomia e psicologia do trabalho". É o resultado de vários anos de cooperação com ele. É o representante da psicologia ergonômica que se precisa ler. Isso é o mais importante. Depois tem de se ler Le Guillant. É perfeito por existir uma versão em português, mas é preciso ler, reler, digerir e triturar. É muito importante. Depois textos no campo da clínica do trabalho contemporânea, há o Cristophe Dejourné, que eu não concordo muito, mas faz parte e é preciso uma cultura sobre isso. Vocês podem ler também Yves Clot criticando Dejourné, que é muito interessante e, também, vou dizer que há autores brasileiros que escreveram críticas sobre Dejourné, não sei ao certo se foram publicadas, mas aqui ao meu lado há uma especialista (referência à Maria Eli-

zabeth Antunes. Não temos somente bibliografia francesa, pois no Brasil temos também muita matéria. Há textos ainda de Allan Wisner, ergonomista muito importante, pois tais textos que embasaram a Clínica da Atividade na análise do trabalho concreto. Em certo sentido, Wisner fez um pouco de psicologia concreta, se eu poderia usar o vocabulário de George Politzer, uma vez que o primeiro fez psicologia concreta, mas nunca o citou. Realmente ele realizou o programa de Politzer, então leiam Wisner. Vocês acharão textos em francês, mas também existem versões em português dos textos de Wisner. Há também, para concluir, acho que para se fazer psicologia do trabalho temos de ter lido Vygotsky. Ele não é um psicólogo do trabalho, mas, em certo sentido, ele inventou essa idéia grande, a qual eu acho muito importante, que é o desenvolvimento do objeto e o método da psicologia. O objeto que se estuda, o objeto científico de certa maneira, mas é um método, ao mesmo tempo, que diz que para estudar esse objeto é preciso provocar seu desenvolvimento. Do ponto de vista da operacionalidade e das metodologias de análise do trabalho, acho que Vygotsky é muito importante para a epistemologia. O último conselho é de um livro que eu coordenei chamado "Les histoires de la psychologie du travail" (As histórias da psicologia do trabalho), que é uma espécie de inventário do que se fez na área da psicologia francesa e da ergonomia, um tipo de inventário do que se fez a partir do início do século XX até hoje. Há textos de Wisner, meus, de Dejourné e vários autores, onde conta-se a história de discussões sobre conceituações na psicologia do trabalho. Ele se chama "As histórias da psicologia do trabalho", como um jogo de palavras.

Trata-se também das pequenas histórias de grafismos. É um livro em francês, mas eu acredito que se acha também em sites de compra de livros, como "Amazon", e é uma ferramenta de trabalho muito boa. Se eu esqueci alguma coisa me desculpem, pois não consigo achar tudo de maneira rápida.

Lembrei de uma coisa, desculpem! Entre meus esquecimentos, na cadeia de psicologia do trabalho onde eu estou ensinando, criamos com Dominique Lhuilier, uma coleção que se chama "Clínica do Trabalho", por um editora francesa, sendo três volumes. Nessa coleção publicamos dois livros por ano, às vezes três, e são todos livros a respeito dessa orientação de clínica do trabalho no sentido amplo, não somente no sentido da clínica da atividade. O primeiro livro da coleção foi um livro de Dominique Lhuilier chamado "Clínica do trabalho", no qual ela faz um inventário do que se chama em psicologia do trabalho, a clínica do trabalho. Ela discutiu o meu trabalho a partir do dela e ela é uma pessoa que se juntou há pouco à minha equipe, mas não veio da nossa tradição. Ela é da psicossociologia do trabalho. Neste livro ela faz um inventário da atividade, da psicossociologia dinâmica e do ponto de vista dela sobre isso. É um livro crítico, muito interessante para os estudantes por ser um tipo de pequeno manual prático para achar pontos de referência. Então, ler Dominique Lhuilier em "Clínica do Trabalho".

Mosaico: *Após algumas visitas ao Brasil, como o senhor vê a produção da Psicologia do Trabalho no país?*

Yves Clot: Eu a vejo boa e também ruim. Vou começar pelo fim. Não a vejo bem por que não a conheço bem. Vou

pedir a cada um de vocês para me mandar textos e vou ler um pouco em português, pois agora consigo. Então, vou aprofundar meu conhecimento sobre a produção brasileira nessa área e daqui a pouco acho que vou conhecê-la melhor. Por enquanto não consigo vê-la bem por que não fiz os esforços necessários para conhecê-la bem, mas está no meu programa e eu tento entender melhor as grandes linhas desenvolvidas aqui. Tenho impressão que tem futuro por haver muita diversidade e muitas equipes. Há controvérsia em potencial, por isso a acho boa.

Espero que essa controvérsia potencial possa se desenvolver no Brasil e a crítica necessária das equipes para com as outras. Espero que uma em oposição à outra possa se desenvolver. Essa questão da controvérsia sobre as linhas, sobre os métodos, existindo no campo da psicologia do trabalho em sentido amplo, espero que elas possam acontecer e que vocês não a contornem. O pior no desenvolvimento das disciplinas é contornar os conflitos e tamponar as situações. Cada um respeita tanto a diferença do outro que as diferenças se tornam indiferentes aos outros. Cada um trabalha sozinho desenvolvendo sem controvérsias e discussões o seu próprio trabalho, sem criticar o trabalho dos outros. Na França, há uma coisa presente e dramática que nos impede de progredir, é essa idéia de que o mundo universitário acadêmico poderia ficar protegido contra o que acontece nos meios de trabalho. Fala-se que a controvérsia é o meio de desenvolvimento, mas se no mundo universitário não for cultivada essa orientação teremos uma psicologia do trabalho subdesenvolvida. Não falo do Brasil, mas da França agora. Na França temos esse

risco também. É muito difícil de chegar entre universitários, de chegar a um coletivo de trabalho, onde temos, em geral, relações acadêmicas muito boas, mas pensamos muito o contrário uns dos outros e em nossos textos acadêmicos nunca criticamos uns aos outros. Talvez por medo que o outro faça o mesmo. Eu, pessoalmente, seguindo um pouco o meu trabalho, vocês vêem que desde o início tentei ser diferente, sempre tentei situar o que faço em relação ao que foi feito e contra o que foi feito, quando acho necessário falar. No fundo, devemos considerar que a controvérsia entre nós é a fonte de desenvolvimento da disciplina. Nossa disciplina é mais importante do que nós. Eu sou o portador do futuro dessa disciplina e é por isso que eu corro o risco de me expor à crítica dos outros. Pois se fazemos prevalecer a proteção pessoal também no âmbito acadêmico, é a estratégia pessoal que supõe não criticar o outro, freqüentemente, que prevalece contra o futuro da profissão. De certa maneira, fazemos o contrário de tudo que tentamos explicar no âmbito teórico e clínico. Se quisermos um desenvolvimento dessa área temos que proceder com os mesmos mecanismos de qualquer trabalhador, então, temos que poder completar o ciclo que expliquei antes, de impessoal a transpessoal. Em nossa profissão, o conflito inicial que se vê é o contrário. Como não há conflito profissional e como há controvérsias insuficientes entre os psicólogos do trabalho, então, temos o aumento de brigas pessoais. Quanto menos controvérsias profissionais, mais animosidades pessoais e brigas institucionais. Temos de combater todos esses processos em público e, é por isso, que em público, sempre faço esforço para colocar minha

posição. Sou a favor disso e contra isso. Nossa disciplina é muito mais valiosa que nossas pequenas pessoas. Isso é difícil. Quando você se expõe em um conflito interpessoal com um colega é necessário agüentá-lo em nome do transpessoal e do impessoal. Quando nós não estivermos mais vivos o que ficará é a capacidade da disciplina de poder agir, independentemente de nossas pequenas pessoas. Precisamos nos sentir como contadores da disciplina e é necessário nos expormos às controvérsias. Não há outra solução, pois não fazendo isso fazemos o contrário do que falamos. Desejo a vocês poderem fazer isso.