



Psicologia USP

ISSN: 0103-6564

revpsico@usp.br

Instituto de Psicologia

Brasil

Zambonia, Jésio; Barros de Barros, Maria Elizabeth
Paradoxo da corporatividade: o motorista de ônibus como corpo coletivo
Psicologia USP, vol. 27, núm. 2, mayo-agosto, 2016, pp. 332-340
Instituto de Psicologia
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305146816021>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

re²alyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

Paradoxo da corporatividade: o motorista de ônibus como corpo coletivo¹

Jésio Zamboni^{a*}

Maria Elizabeth Barros de Barros^b

^aUniversidade Federal do Espírito Santo, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional. Vila Velha, ES, Brasil

^bUniversidade Federal do Espírito Santo, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional. Vitória, ES, Brasil

Resumo: Ensaia-se, por uma crítica teórica, desenvolver o conceito de corporatividade para além do sentido representacional hegemônico de identificação profissional. Para tanto, opera na distinção entre corpo e organização do trabalho, promovendo uma intercessão entre clínica da atividade e esquizoanálise. Toma-se um paradoxo da atividade do motorista de ônibus urbano, oscilando entre políticas da amizade e políticas de controle, entre capital e improdutividade, enfim, entre desunião e cooperação, para desenvolver tal problemática pela situação concreta de trabalho. Afirma-se a crucialidade da sustentação dos paradoxos da atividade na constituição de corpos coletivos de trabalho.

Palavras-chave: corpo, motoristas, psicologia do trabalho, atividade, esquizoanálise.

Expõe-se, a seguir, um ensaio teórico crítico, ou seja, uma experimentação concentrada no plano dos conceitos que trata de levar esses instrumentos de intervenção a seus limites. Considerando os conceitos como ferramentas de construção da realidade que se modificam com seus usos, transformando-se no transformar das realidades, procura-se operar em suas margens indefiníveis situadas em intervenções concretas. Toma-se uma experiência de pesquisa com motoristas de ônibus do transporte público urbano como fonte (*source*) e recurso (*resource*) para os desenvolvimentos conceituais que pretendemos operar por este ensaio. Essa experiência do trabalho é abordada na intersecção entre os campos de saberes e práticas da esquizoanálise (Deleuze & Guattari, 1972-1973/2010, 1980/1996) e da clínica da atividade (Clot, 1999/2006a, 2008/2010), os quais estão em construção e desenvolvimento, possibilitando as invenções conceituais que arranharemos aqui. Os conceitos de corpo e organismo são remanejados em função dessa experimentação de análise do trabalho, para abordar a corporação de trabalhadores e a organização do trabalho mais pelo ponto de vista de suas construções e funcionamentos do que pela formalização de critérios identificatórios e definidores. O campo problemático que se percorre e se constrói é o do coletivo de trabalho.

Corpo (e organismo) do trabalho

O trabalhador é um corpo. E, aqui, não falamos de um indivíduo ou de um conjunto numerável, pois essas abordagens apenas possibilitam ver o organismo do motorista. O corpo é o que perpassa, como um meio de vida e trabalho próprio do trabalhador, toda a forma de

organização. Trata-se de um plano de constituição e consistência que extrapola os terrenos de existência demarcados como grupo ou sujeito. O corpo sustenta a dimensão de indeterminação da ação, ou seja, é um plano ou uma via em que a atividade sempre inacabada ganha suporte. Um corpo trabalhador é um mundo próprio como coletivo,

entendido aqui no sentido de uma multiplicidade que se desenvolve para além do indivíduo, junto ao socius, assim como alguém da pessoa, junto a intensidades pré-verbais, derivando de uma lógica dos afetos mais do que de uma lógica de conjuntos bem circunscritos. (Guattari, 1992a, p. 20)

O corpo é um cruzamento de possibilidades, enquanto o organismo é o estabelecimento no corpo de ordenações representacionais em relações determinadas, assentadas e hierarquizadas. O organismo é o motorista individualizado nos gestos que executa e que tem que executar. Compõe-se, também, dos erros que comete ao não corresponder às funções delimitadas para que sua atividade seja conforme a prescrição. É, ainda, o adoecimento que aflige o trabalhador tomado como caso individual. O organismo é o conjunto dos profissionais em suas junções como relações funcionais preestabelecidas entre si e com outros trabalhadores associados à sua produção, com a hierarquia da empresa em que trabalham, com o usuário-cliente e com a sociedade em suas diversas organizações.

A visada do corpo do trabalhador seria, antes, o acompanhamento dos gestos, execuções, erros e adoecimentos, atentando para os seus processos de produção. Os produtos individualizados do trabalho, por essa visada, configuram-se como efeitos das forças em jogo no trabalho, dos desejos e impedimentos em formação no fluxo da ação. Trata-se de não restringir-se a tais efeitos ou produtos, mas de acompanhar sua composição. O corpo trabalhador é um

¹ Informações de financiamento: Fundação de Amparo à Pesquisa do Espírito Santo.

* Endereço para correspondência: jesiozamboni@gmail.com

plano múltiplo, que não se pode reduzir a uma união delimitável de indivíduos, pois é a própria via de criação do coletivo, seu meio de desenvolvimento. O coletivo, rompendo a dicotomia entre indivíduo e sociedade, funciona como um meio de produção dos modos de ser, agir, expressar, existir e conviver. O corpo atravessa as interpessoalidades organizadas deslocando-as pelas modulações da subjetividade em atividade.

A visada do organismo limita-se à apreensão das funções em suas relações prescritivas e das representações em suas totalizações do real, numa transcendência para além das variações criativas, numa dimensão além do movimento da vida. A perspectiva do organismo implica um pensamento representacional (Deleuze, 1968/2006), que busca suprimir a variabilidade intrínseca ao trabalho. Pela perspectiva representacional, a atividade, com suas variantes em função dos imprevistos no trabalho real, tem seus sentidos sempre avaliados a partir da organização do trabalho, definida pela tentativa de apartar-se do corpo produtivo. É preciso, então, buscar uma abordagem não-representacional da complexidade organizativa, que não resvale em dicotomizações (Lorino, Tricard, & Clot, 2011).

Contudo, mesmo o organismo e seu modo de expressão representacional são criados pelo corpo, surgem como um modo de funcionamento coletivo (Deleuze & Guattari, 1980/1996). Para poder intervir nas organizações de trabalho, é preciso partir do próprio corpo, de suas experimentações, criações e avaliações. Isso é possível já que a criação de regras, normas e, portanto, valores acontece, fundamentalmente, no próprio corpo coletivo de trabalho. A organização científica do trabalho (Taylor, 1911/1990) se estabelece identificando, julgando, selecionando, analisando, impondo e fiscalizando normas que são inventadas no coletivo de trabalho e expropriadas dela. Os modos contemporâneos de organização do trabalho baseados em equipes aprofundarão essa exploração da criatividade coletiva. A psicologia do trabalho, questionando a centralidade da preocupação com a produtividade que domina a psicologia organizacional, volta-se para a experiência e a vida dos trabalhadores. Nesse rumo, desenvolve-se a clínica da atividade, uma das clínicas do trabalho (Bendassolli & Soboll, 2011; Lhuillier, 2006), que irá renovar a questão do coletivo nos mundos do trabalho pela abordagem dos gêneros de ofício.

O interposto social do gênero é um corpo de avaliações comuns que regulam a atividade pessoal de maneira tácita. Quase ousaríamos dizer que é a “alma social” da atividade. . . . De fato, o gênero pode definir-se como o conjunto das atividades mobilizadas por uma situação, convocadas por ela. Ele é uma sedimentação e um prolongamento das atividades conjuntas anteriores e constitui um precedente para a atividade em curso; aquilo que foi feito outrora pelas gerações de um meio dado, as maneiras pelas quais as escolhas foram decididas até então nesse meio, as verificações às quais ele

procedeu, os costumes que esse conjunto enfeixa. . . . É igualmente um traço de união e um conjunto de recursos graças aos quais a ação individual é testada e avaliada, constituindo, por conseguinte, um conjunto de forças propulsoras para o seu desenvolvimento. (Clot, 1999/2006a, pp. 42, 44, 48)

Trata-se, portanto, ao abordar a atividade de trabalho, de acompanhar e promover o desenvolvimento da dimensão corporal do coletivo de trabalho tramada como gênero profissional. É a criação de uma corporatividade, como atividade mediatizante, que possibilita a criação de um coletivo produtivo. Compor o corpo como um meio para a dimensão plural da atividade é sustentar as controvérsias que fazem o trabalho diferir, constituindo uma zona polifônica transversal cujas dissonâncias afetivas e expressivas podem produzir e abarcar a transformação dos sentidos do trabalho. A controvérsia é a fonte do coletivo (Clot, 2008).

À corporação – normalmente referida às organizações de trabalhadores relativamente externas ao próprio trabalho, tais como os sindicatos, associações e conselhos – busca-se redefinir conceitualmente como corporatividade por este ensaio, em problematização do que se tem produzido sob o termo como fechamento do coletivo profissional em interesses e finalidades de um grupo supostamente homogêneo. Portanto, não cabe definir a corporatividade por uma suposta igualdade de interesses, condições ou objetivos, mas por um meio comum marcado pela diferenciação própria, pela multiplicidade em tensionamento num corpo produtivo. É o tensionamento entre as diferenças, promotor da diferenciação, que constitui a multiplicidade (Deleuze, 1968/2006).

Por fim desse trecho, em que de pronto apresentamos uma série de proposições problemáticas acerca da dimensão coletiva do trabalho, cabe destacar que “sempre é interessante, nas análises de conceito, partir de situações muito concretas, muito simples, e não dos antecedentes filosóficos, *nem mesmo dos problemas* enquanto tais (o uno e o múltiplo etc.)” (Deleuze, 1993/2007b, p. 328, *itálico no original, tradução nossa*). É necessário, então, voltar-se à situação concreta para, partindo dela, discutir essa série de questões conceituais. Diante dos limites teóricos, “é preciso a prática para atravessar o muro” (Deleuze & Foucault, 1972/2006, p. 265). Sendo assim, como se desenvolve o conceito de corporatividade pela análise da atividade dos motoristas de ônibus?

Nossa metodologia de pesquisa trata de dispensar um método estruturado, para tornar possível a expressão do trabalho em suas variações singularizantes, seus problemas próprios. O caminho da pesquisa é inventado junto com os próprios trabalhadores, por meio de conversas no cotidiano de trabalho, visando os problemas situados na produção, os quais o pesquisador não pode predeterminar. Desse modo, desenvolvemos uma abordagem cartográfica (Passos, Kastrup, & Escóssia, 2009) para acompanhar os processos de trabalho no transporte coletivo urbano sem pretender antecipá-los ou conformá-los às nossas expectativas de pesquisadores. Aleatoriamente, entre os anos de

2010 e 2011, conhecemos alguns motoristas de ônibus por meio de amigos ou colegas em comum entre o pesquisador e o motorista; alguns desses motoristas aceitaram a proposta de conversar sobre o seu trabalho e, por meio deles, chegamos a conhecer outros motoristas que também participaram da pesquisa. Conversar sobre o trabalho não visa, em nossa perspectiva, apreender representações dos trabalhadores sobre o que fazem, mas arranjar um dispositivo coletivo para promover análises do trabalho que possibilitem transformá-lo. Os encontros ocorreram em momentos e lugares dispersos – manhã, tarde ou noite, com durações variáveis entre cerca de 30 minutos a 5 horas, em terminais de ônibus, especialmente nas salas dos rodoviários, em residência do motorista ou do pesquisador, em consultório de psicologia, na universidade pública, nos ônibus em trânsito nas ruas ou parados nos terminais, em sindicato de rodoviários, em ruas e praças – de tal maneira que se torna difícil contabilizá-los devido à informalidade que os caracteriza. Essa dispersão caracteriza também os encontros entre motoristas no dia a dia. Anotações das experiências comunicadas foram feitas posteriormente aos encontros.

Dentre os problemas emergentes nas conversas dos trabalhadores com o pesquisador, a coletividade no trabalho se destaca. Esse é um assunto que surge em diversos encontros e permeia muitos casos vividos e narrados pelos motoristas. Trata-se de um problema concreto de trabalho, cuja concretude deriva da insistência e propagação da situação e não da particularidade dos casos. Sendo comum entre os trabalhadores, repetindo-se constantemente em seu cotidiano laboral, de modo a não poder ser isolada como ocorrência individual, temos uma situação de trabalho singular – pois apenas o singular se repete (Deleuze, 1968/2006) – pela qual se instaura uma experiência coletiva. Somos, então, conduzidos a evitar a tentativa de explicitar a concretude do trabalho por uma descrição detalhada e minuciosa de casos individuais como exemplos – o que resultaria no sentimento de carência e falta do relato em relação ao real – de maneira que possamos investir na construção de uma situação paradoxal que possa integrar a multiplicidade de questões que permeiam a situação de trabalho. Cabe ressaltar que esse modo de abordagem que investimos resulta das conversas com os trabalhadores, que narram seus problemas de trabalho como paradoxos, ou seja, como situações tensas, que forcem a pensar, e para as quais há uma variedade de soluções possíveis, mas nunca definitivas a ponto de extinguir o problema. Não se trata, portanto, ao assumirmos a posição de “pesquisador conversador no cotidiano” (Spink, 2008), de buscarmos estabelecer as representações mentais dos trabalhadores, mas de traçar, em diálogos informais, os movimentos do seu próprio pensamento pelo trabalho em (a) paralelo com os movimentos do corpo, em função das variações incessantes do real (Deleuze, 1970-1981/2002). Trata-se, dessa maneira, de construir a transdisciplinaridade como saber que é, “de alguma forma, reinventado a cada situação concreta” (Guattari, 1992b, p.

24). O paradoxo da corporatividade, apresentado a seguir, é nossa tentativa de expressar a situação concreta de trabalho apresentando a problemática que atravessa diversas ocasiões vividas pelos trabalhadores.

O corpo coletivo de trabalho do motorista de ônibus urbano

O motorista que eu encontro em qualquer canto, converso e rio e brinco com ele. E o motorista que conversa, ri e brinca, vai e me denuncia na direção. *É* o motorista que delata. *E* o motorista que conversa.

Que corpo é esse que brinca e ri ao se encontrar com os colegas nos intervalos de trabalho e mesmo durante o trabalho em conversações, mas ao mesmo tempo configura-se como um corpo de intrigas, vigilâncias, competições e desavenças que acabam mal por vezes, seja em nível de brigas entre indivíduos ou de conflitos entre grupos? Como podem cultivar uma política da amizade em meio a embates tão destrutivos que fazem se chocar em disputas sinistras os motoristas? Os motoristas de ônibus desenvolvem esse paradoxo como experiência de trabalho, como um problema que persiste no dia a dia e cujas soluções precisam ser reiteradamente inventadas, sendo sempre parciais. Assim, a experiência não é assumida como uma propriedade, como o vivido, e sua expressão não se define como representação mais ou menos fiel ao que se viveu. Atrelada à lógica representacional, a experiência é estancada em seu movimento criativo e coisificada como passado estático. Ao revés dessa lógica, experimentar o trabalho é inventar um meio de expressá-lo, o que possibilita a produção de outros sentidos, ou melhor, outros rumos para a atividade.

Nesse sentido, pode-se definir a atividade de trabalho como constituída por paradoxos, problemas cotidianos comuns aos trabalhadores que inventam uma multiplicidade de saídas para eles sem resolvê-los de uma vez por todas. O paradoxo da corporatividade, que apresentamos aqui, é um desses problemas que aparecem recorrentemente nas nossas conversas com os trabalhadores porque são recorrentes também no trabalho. Assim, a situação do motorista que delata não implica uma substancialização monolítica da situação. “*É* o motorista que delata” consiste num estado de coisas cujos processos de produção é crucial analisar. A realidade não são as coisas em si; ela se constrói a partir das ações e pensamentos que se consegue produzir junto, como agenciamentos coletivos que permitem que as divergências não se percam em negações de outras perspectivas da produção. “*É* o motorista que delata. *E* o motorista que conversa”. O *e* funciona como indício de conexões produtivas entre os trabalhadores e convoca as conflitualidades a habitarem um plano comum em que possam ser confrontadas entre si e coexistirem pela diferença, para colocarem em questão o *é*, que remete o pensamento à representação, a uma imagem fixa da verdade absoluta velada, e a ação a uma realidade já dada e pronta, a ser apenas reconhecida.

Por outro lado, nos modos de expressão, nas multiplicidades dialógicas – que não se restringem à fala e à língua, dicotomizadas em individual e social –, o *e* se expressa como *ou*, que “designa um sistema de permutações possíveis entre diferenças que sempre retornam . . . , deslocando-se, deslizando. . . É assim que . . . a mais minúscula permutação deve responder à nova situação ou ao interpelante indiscreto” (Deleuze & Guattari, 1972-1973/2010, pp. 25-26). Esse interpelante indiscreto é o próprio coletivo de produção, sobredestinatário das confrontações entre as diversas maneiras de trabalhar produzidas pelos trabalhadores (Clot, 2008/2010) e dimensão impessoal das relações (Deleuze, 1991/2007a) a possibilitar que as confrontações não se reduzam e se anulem como disputas individuais. É por isso que Clot (2008, p. 66) insiste que

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 auto-confrontações 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.

Clot formula a dimensão coletiva como paradoxo da desunião que possibilita produzir coletividade. Na clínica da atividade, procura-se restabelecer a “função ordinária do trabalho” (Clot, 2006b, p. 106), que consiste na confrontação das diferentes interpretações dos trabalhadores sobre seu trabalho. A clínica da atividade é um dispositivo metodológico

que seria o meio de mudar a psicologia do trabalho junto com os trabalhadores, e vice-versa, pois esse dispositivo permite que os trabalhadores, com a psicologia do trabalho, desenvolvam sua capacidade de agir. . . É por isso que é clínica, por buscar transformar a situação. (Clot, 2006b, p. 100, 102)

Os coletivos de trabalho se compõem, expandem-se ou retraem-se, em seu poder de agir à medida que conseguem sustentar as controvérsias, de modo a possibilitar uma expansão da série de permutações possíveis pelos deslocamentos e deslizamentos da confrontação entre modulações da atividade. Corresponde à controvérsia no plano expressivo as dissonâncias afetivas no plano corporal. Retomando o legado de Espinosa (1677/1983) e Vigotsky (1933/2004),

Clot (2006c, p. 21) propõe que “o afeto deve se tornar o principal capítulo da Psicologia” e o foco das intervenções clínicas da atividade. Sobretudo, ao considerar o “risco de ver a afetividade tornar-se, na organização do trabalho, um objeto de gestão como outro qualquer” (Clot, no prelo, tradução nossa).

De fato, a afetividade nada tem de homogêneo. . . o afeto resulta de um conflito que coloca à prova a atividade do sujeito e sua organização pessoal, ao passo que a emoção se refere, sobretudo, à paleta dos instrumentos corporais através dos quais o sujeito responde a tal situação. . . As emoções, corporalmente vivenciadas por cada um, não deixam de ser socialmente construídas e compartilhadas – às vezes, inclusive, contagiosas. Eis o motivo, sem dúvida, pelo qual elas acabam por se cultivar especialmente nos sentimentos, ou seja, as representações coletivas e os instrumentos sociais do pensamento que veiculam normas, ideias e valores. (Clot, 2008/2010, p. 9)

Portanto, não se trata de apelar ao indivíduo constituído, mas aos processos de produção de subjetividade pelos afetos construídos em relação como forças que se cruzam, atritando-se, não necessariamente opostas uma à outra, incitando desvios como fonte de um coletivo multiplicizante e singularizante. Os agenciamentos afetivos, linhas de fuga no corpo social (Deleuze & Guattari, 1980/1996), são a própria construção do coletivo como meio diferenciante, expressos pelas controvérsias constitutivas do corpo de trabalho.

Política da amizade e grupalidade no trabalho

O trabalho não costuma ser definido como espaço para estabelecimento de amizades. Trabalhar não objetivaria formar amigos, mas produzir coletivamente algo que circulará para além dos vínculos estabelecidos. Entretanto, não podemos conceber o coletivo de trabalho como dado anteriormente à produção. É preciso pensar os modos de construção de relações no trabalho, ou seja, as políticas da amizade que o perpassam. As políticas são as relações de força que compõem os diversos sujeitos numa situação. A política da amizade que pode, ou não, se desenvolver em formas de relação, produz-se, antes de tudo, em função de modos de existência.

Por outro lado, há que se considerar os impasses das políticas da amizade em jogo no trabalho do motorista, e que emergem na conversação entre amigos profissionais. Há uma política da trapaça, que consiste em denúncias à empresa feitas pelos próprios colegas de trabalho. Não é possível reduzir o trabalho dos motoristas de ônibus a tais jogos políticos, que se constituem como conjunto de práticas, mas é preciso considerá-los na medida em que integram o cotidiano de trabalho como um de seus problemas

constantes. Alguns motoristas nos dizem, durante as conversações da pesquisa, que é preciso sempre atenção com o que se diz e o que se faz, mesmo entre os companheiros de trabalho. Tal situação persiste como fantasmagoria, fazendo oscilar as relações dos motoristas entre políticas da amizade e políticas da trapaça.

Esse tensionamento paradoxal das políticas de coletividade do trabalho configura uma situação pela qual se constitui a atividade do trabalhador, um problema presente em seu fazer cotidiano e que lança as controvérsias profissionais às posturas éticas do trabalho, sempre ameaçado de resvalar em impasse como jogo de denúncia e silenciamento. Em uma organização do trabalho na qual o que importa nos registros dos motoristas são quaisquer acusações que apareçam, a denúncia é uma arma terrível que ameaça o desenvolvimento das políticas de amizade entre motoristas. Onde qualquer reclamação que se faça contra os motoristas é registrada pelas empresas, independentemente de uma análise da situação em questão, o procedimento de denúncia por colegas configura um bloqueio no desenvolvimento das análises do trabalho que ganham terreno nas conversações informais entre trabalhadores.

Mas, se essa paranoia com a delação se faz presente como política laboral, os motoristas ainda insistem em conversações casuais nos tempos e espaços que conseguem construir. Seus coletivos se configuram por diálogos dos mais diversos, durante o trabalho e fora dele, durante os descansos nos terminais ou partidas de futebol nos fins de semana, e até mesmo durante o tráfego, quando um motorista sobe pela dianteira do ônibus e se encontra com o colega que está dirigindo – vale destacar que este último caso configura uma proibição oficial pelas empresas, que não reconhecem em sua organização a importância dos espaços de diálogo entre os profissionais.

São os encontros por conexões imprecisas, aleatórias e por conta das situações de trabalho no transporte coletivo que constituem o plano de produção de análises e desenvolvimentos da atividade dos motoristas de ônibus. Acabamos por encontrar o meio de composição do coletivo de motoristas, junto com outros trabalhadores do transporte coletivo urbano com os quais fazem intercessões várias, nesses encontros extraoficiais – que, sempre correndo o risco de acionar um mecanismo de coletivização fechado sobre si mesmo, propiciam engendramentos maquímicos como invenção de modos de estar junto.

Podemos falar de processos grupais no trabalho como modos coletivos de produção, buscando implicar a produção desses coletivos em maneiras de funcionar que engendram realidades. Cabe, assim, distinguir a interpessoalidade da transpessoalidade no ofício (Clot, 2008/2010). Se interpessoalidade refere-se ao trabalho coletivo realizado por um grupo de pessoas que se reúne para trabalhar, a transpessoalidade é o conjunto de valores, normas e experiências que sustentam esse coletivo por meio de uma história comum. Essa dimensão transpessoal é o que permite, por exemplo, que dois profissionais que não se conhecem pessoalmente possam trabalhar juntos (Clot, 1999/2006a).

É pela análise dos funcionamentos interpessoais e transpessoais que é possível avaliar os graus de submissão e autonomia de um coletivo profissional como instituição (Clot & Kostulski, 2011).

Guattari (1972/2004) formula uma abordagem dos modos de funcionamento do grupo, à qual podemos recorrer na análise do corpo coletivo de trabalho. Ele propõe dois polos de funcionamento grupal, que não são formas estabelecidas, mas maneiras de operar que estão sempre em oscilação, em tensionamento e construção, pois não se trata de definir idealmente os tipos grupais. O corpo coletivo do trabalhador, tornado organismo pelas políticas de trapaça que o atrelam à organização do trabalho, funciona como grupo sujeitado: grupo fechado em si mesmo, que toma para si leis a serem seguidas à risca em razão de serem encaradas como algo exterior e superior à sua própria existência, com líderes concentradores da força e do ordenamento do grupo, com bodes expiatórios dentro ou fora do grupo e, enfim, grupo que não acolhe sua morte, sua contingência histórica, seu estatuto de passagem e sua condição de movimento. Tal grupo produz em função da organização tomada como um ideal transcendente ao próprio processo de produção. Designamos esse modo de funcionamento do coletivo de trabalho como corporação, em referência aos agrupamentos de trabalhadores que se organizam em função da homogeneidade de seus membros e da política representacional que acionam. Por outro lado, há também um modo sujeito do grupo, afirmando o coletivo de trabalho como corpo produtivo e funcionando com as possibilidades de (des)montagem de sentidos e normas, quando o próprio grupo procura meios de assumir a condução da sua existência, quando produz práticas de autonomia coletiva. Autonomia coletiva que não significa isolamento em relação aos outros grupos dentro e fora da organização, mas uma responsabilidade coletiva pelo que se cria junto. No coletivo de trabalho, isso corresponde a poder instaurar critérios de avaliação a partir da experiência produtiva, no tensionamento entre sentido e eficiência. Esse modo de funcionamento do coletivo de trabalho conceitua-se aqui como corporatividade.

A produção de autonomia do corpo coletivo de trabalho dispõe-se em embates e alianças, atravessando o grupo e implicando um “instinto de morte do grupo” (Guattari, 1972/2004, p. 66), o qual, apontando para a agressão e a violência implicadas na formação grupal, age no sentido da dissolução. Cabe precisar que o conceito de instinto de morte do grupo resulta de uma torção e um uso diferenciados do conceito psicanalítico no sentido de abordar a problemática institucional. Sendo assim, a morte não apontaria necessariamente para extinções totais e globais, o fim absoluto, mas as pequenas mortes experienciadas no trabalho como derivas de sentido, problematizações do que se está produzindo, conflitualidades emergentes no coletivo, que podem possibilitar mudanças nos funcionamentos grupais em função da intempestividade do trabalho, sempre imprevisível por completo. Trata-se de uma dimensão improdutiva, que desmancha os sentidos e usos tornados habituais, convocando transformações.

A produção do conceito de grupo sujeito coloca o problema da exclusão das conflitualidades, dos embates e das lutas que, na perspectiva de Guattari (1972/2004) e de Clot (2008), estão na origem das formações coletivas. Por essa via, abandona-se a percepção do conflito como negatividade no desenvolvimento das relações sociais, compreendidas pelos critérios de estabilidade, segurança e homogeneização. Tais critérios são efeitos secundários da grupalidade, por vezes tornados obstáculos ao processo de produção, compreendido fundamentalmente como invenção, multiplicidade e heterogeneidade.

Improdutividade

A partir do encontro com Deleuze, Guattari abandona o conceito de instinto de morte para construir o conceito de corpo sem órgãos. Em um primeiro uso, esse conceito trata, sobretudo, da dimensão antiprodutiva do desejo no campo social. Pela elaboração do conceito, lançado em múltiplos debates no percurso de construção da obra *Capitalismo e esquizofrenia* (Deleuze & Guattari, 1972-1973/2010, 1980/1996) durante a década de 1970, o conceito de corpo sem órgãos terá usos diferenciados, explorando novas dimensões de funcionamento. Não que o conceito modificasse a ponto de perder sua essência, ou seja, sua força de consistência como um instrumento específico, mas ele certamente não permaneceu com os mesmos usos, uma vez que as questões, desde *O anti-Édipo* até *Mil platôs*, foram se deslocando em função das situações que se modificaram.

Que vias para a análise do trabalho se abrem ao abordar a dimensão antiprodutiva do desejo? Taylor (1911/1990) destaca como um dos mais terríveis inimigos do desenvolvimento produtivo a vadiagem, o trabalho retardado. É a fim de combater essa dimensão improdutiva do trabalho que Taylor desenvolve diversos dispositivos assentados em *Princípios de administração científica*. Deleuze e Guattari (1972-1973/2010) convocam-nos a desmanchar essa dicotomia nefasta nas organizações do trabalho entre o produtivo e o improdutivo, a qual pretende afirmar a construção e o desenvolvimento pela negação das variações e dos desvios que o trabalho sofre em seu percurso real. No trabalho dos motoristas de ônibus, a vadiagem consiste nas conversas aleatórias e casuais entre trabalhadores no cotidiano. Qual a relação entre essa improdutividade das conversas no trabalho e a produção do transporte coletivo urbano? Serão essas conversas, meramente, o oposto e a negação da produtividade?

Final, o que é produtividade? Quais são os critérios de produtividade? A partir de que valor se determinam os valores de produtividade em um meio de trabalho? Deleuze e Guattari (1972-1973/2010) provocam ainda a pensar a dimensão de produtividade desmantelando a primazia do capital como fonte de avaliação e valoração do trabalho. Eles definem o capital como corpo sem órgãos porque se constitui como um plano coletivo, onde se constroem relações, uma dimensão comum referencial múltipla e polifônica. Como funciona tal plano coletivo? O plano

do capital compõe-se em torno de um valor que transcendeu a produção e que sobrevém para determinar e julgar o que é mais produtivo e menos produtivo por comparação totalizante (Deleuze & Guattari, 1972-1973/2010; Marx, 1867/1985).

O capitalismo promove a corporação – em oposição à corporatividade – nos coletivos de trabalho, pois esse modo sujeito dos agrupamentos de trabalhadores possibilita capitalizar suas forças, integrando-os nos jogos de poder da organização, em função da produtividade. Formar no corpo de trabalhadores um organismo é imprescindível para atrelá-lo à organização. Contudo, o corpo do trabalho jamais se transforma completamente em organismo, pois a produção depende do trabalho vivo em sua autonomia – o qual a organização visa capturar, condicionar e conduzir. Por isso as conversações dos motoristas durante o trabalho, embora sejam censuradas pela organização por escaparem ao seu controle, não são veementemente combatidas, sendo relativamente toleradas, já que o trabalho em seus imprevistos é gerido coletivamente pelos trabalhadores por meio delas. Portanto, a produtividade definida pelo capital depende das normas construídas pelo corpo de trabalhadores – avaliações imanentes aos processos de trabalho como meio de regular e acompanhar as variações do real – para que a produção não emperre.

O capital, como critério transcendente, universaliza um sistema de avaliação, desconsiderando as multiplicidades próprias a cada meio de existência e trabalho. O capital funciona como um valor que passa a sobrevoar e julgar, como um tribunal divino, todos os outros valores produzidos. Assim, tudo o que entra no plano do capital pode ser comparado num sistema de equivalências. Ele se arroga universal e produz um corpo coletivo que procura abranger todo o globo terrestre, e até mais. “É a realidade”, dizem muitos dos que constatarem a existência desse modo de funcionamento. Mas agir e pensar como se o que está instituído fosse a totalidade do real é o que o capital reitera, apesar de suas transformações. Deleuze e Guattari (1980/1996, 1972-1973/2010) disparam a consideração do processo produtivo desde os corpos sem órgãos, multiplicidades de relações num meio que nunca é o mesmo, nunca é geral e absoluto. Mesmo o capital é um corpo sem órgãos, mas seu funcionamento e seus modos de produção conduzem a algo terrível, à nulidade dos acontecimentos, uma vez que tudo tende a se tornar comparável. Com vistas a desmantelar a suposta incontornabilidade do capital, coloca-se como questão crucial enfrentá-lo fortalecendo as vias de criação e sustentação de outros valores próprios aos coletivos situados.

Guattari (1972/2004), para tanto, ataca o ideal de sentido e o sentido ideal de existência no capitalismo que, no discurso de Taylor, se apresenta em termos de produtividade e rendimento. “O máximo de prosperidade somente pode existir como resultado do máximo de produção” (Taylor, 1911/1990, p. 26). Essa lógica focada no aumento do capital é o que impede a organização de perceber a vadiagem das conversações como elemento fundamental da produção. Guattari atinge o coração da proposta de Taylor,

a qual se centra numa perspectiva de desenvolvimento do Estado e da “eficiência nacional”, questionando a conceitualização do grupo em função de um objetivo unificador. Tal objetivo unificador – eficiência, produtividade, prosperidade, nacionalismo, categoria – é contestado por Guattari em sua pretensão de ser fundamento das formações coletivas – tal como a psicologia dos grupos, hegemonicamente, ainda propõe. Um grupo não se forma pela monolitização de um objetivo ou de um sujeito líder – tais configurações correspondem a processos de assujeitamento dos grupos.

Clot (2008) discute o problema da composição coletiva pelo trabalho humano também afirmando a disjunção como potência de coletivização. Existe “um trabalho coletivo de organização do trabalho que garante a transfiguração da organização oficial a fim de ‘mantê-la’ como instrumento diante do real” (Clot, 2008/2010, p. 167). Esse trabalho coletivo, que remetemos à dimensão genérica transpessoal do ofício e ao corpo sem órgãos como plano relacional de criação de mundos e sujeitos, paradoxalmente, quer manter e transformar ao mesmo tempo a organização. Os trabalhadores se instrumentam desde aquilo que lhes atrapalha no trabalho – a organização sendo o grande obstáculo – e transtornam os bloqueios em meios apropriados para desmanchar a organização.

É necessário guardar o suficiente do organismo para que ele se recomponha a cada aurora; pequenas provisões de significância e de interpretação, é também necessário conservar, inclusive para opô-las a seu próprio sistema, quando as circunstâncias o exigem, quando as coisas, as pessoas, inclusive as situações nos obrigam; e pequenas rações de subjetividade, é preciso conservar suficientemente para poder responder à realidade dominante. (Deleuze & Guattari, 1980/1996, p. 23)

Deleuze e Guattari (1980/1996) assinalam dessa maneira a necessária prudência nas experimentações sociais de subversão dos modos capitalistas. O perigo que se detecta é o de destruir, junto com as formas de organização, o corpo coletivo de trabalho. A prudência procederá do paradoxo de manter a organização, problematizando-a e transformando-a a cada vez, numa luta pela expansão do poder de agir dos trabalhadores para inventar-se e inventar mundos a viver. Desse jeito, procura-se retomar o comunismo, desvencilhando-o da figura de um projeto totalizante, para afirmá-lo pelos movimentos de singularização das máquinas de lutas sociais. A corporatividade construída pelas conversações informais dos trabalhadores constitui, portanto, uma potência comunista do trabalho nos embates com a organização. Trata-se assim de compor o comunismo como

a libertação do trabalho como possibilidade de criação colectiva, . . . como um caminho para a *libertação das singularidades individuais e colectivas*, ou seja, exactamente como o contrário de um arregimentamento de pensamentos e desejos. . . . Para

se constituírem em máquina de luta, os movimentos têm de assumir, tão completamente quanto possível, a relação contraditória entre singularidade e sociedade capitalística, entre ética e política. . . . É pois em conflito directo, no mesmo contexto dos modos de agir singulares no seio dos quais se formam, que as máquinas de luta desenvolverão as suas actividades produtivas e a sua acção política. (Guattari & Negri, 1985/1987, pp. 5, 60, 62, *italico no original*)

Desunião e cooperação

A situação de trabalho dos motoristas de ônibus coletivo urbano – discutida pelos tensionamentos entre políticas de amizade e políticas de controle por delação, bem como entre improdutividade e capital – nos leva a concluir que a corporatividade estabelece-se por uma relação paradoxal entre desunião e cooperação na atividade. A desunião pode ter o sentido de contradição, antagonismo de forças e oposição dualista, ou seja, forças opostas e anuladoras entre si, reativas uma à outra; ou pode afirmar-se como paradoxo, tensa coexistência de sentidos em luta. Por essa via paradoxal, a desunião torna-se condição para a produção de um plano problemático da atividade, onde se pode inventar uma multiplicidade de saídas, como meio de criação no trabalho.

Na desunião como contradição, a atividade do trabalhador é atrapalhada, entra num movimento de imobilização por não conseguir inventar uma saída no e pelo problema do trabalho. Há anulação de forças, despotencialização da ação, como ocorre na denúncia entre profissionais à organização, quando os conflitos não se sustentam no plano comum. Entretanto, a saída inventa-se sempre singularmente, de modo inesperado, ao sustentar o conflito como paradoxo da união. É nessa tensão que se é forçado a pensar e desenvolver a atividade. Clot (2008) ressalta que há um processo de produção do coletivo que não se confunde com um estado acabado, ou forma fechada, de grupo ou sociedade. O corpo do trabalhador, a corporatividade, funciona e produz por meio das disjunções expressas em controvérsias tensionantes do trabalho organizado em funções que fixam as normas inventadas no meio de trabalho como regras repressivas à própria atividade. A atividade de trabalho, portanto, é disjuntiva.

Uma disjunção que permanece disjuntiva, e que afirma, todavia, os termos disjuntos, que os afirma através de toda a sua distância, *sem limitar um pelo outro nem excluir um do outro*, talvez seja o maior paradoxo. “Ou... ou”, em vez de “ou então”. (Deleuze & Guattari, 1972-1973/2010, p. 106, *italico no original*)

O coletivo é atividade disjuntiva inclusiva, produção de diferenças que resistem à equivalência e que não derivam de comparações entre termos prontos, afirmação das diferenças pela relação, invenção de lutas e batalhas

a construir corpos sociais, grupos e bandos abertos e inacabados – e, por isso, produtores. O coletivo é o plano das forças que compõem os corpos diversos em seus encontros. “De nossa perspectiva, um grupo não é uma coleção de indivíduos, mas uma comunidade inacabada” (Clot, 1999/2006a, p. 38).

O corpo social é múltiplo, híbrido, composto. Ele nunca pode ser integrado definitivamente numa unidade como totalidade. Ele é sempre arranjado e desarranjado em forças coletivas, parciais e intensas, que fluem em meios de vida, meios de produção da vida. O corpo motorista de ônibus do transporte coletivo urbano é uma composição de forças parcializadas, nunca completamente definida, que participa da multiplicidade do corpo social. O organismo, contudo, é a sobredeterminação do meio coletivo de trabalho por um modo estruturante que lhe injeta questões de uma ordem unificadora, uma ordenação que se (sobre)naturalizou, que se afirma distinta da natureza produtiva e histórica dos meios de trabalho, a qual é sempre invenção situada e parcial. Apesar de serem essas ordenações unificadoras – as organizações do trabalho – estremecidas pela história afora, elas se sustentam e se mantêm por negarem seu caráter ocasional de emergência. Trata-se de

um plano que poderíamos chamar de *organização*. . . . De qualquer maneira, ele dispõe de uma dimensão suplementar, de uma dimensão a mais, de uma dimensão oculta, já que não é dado por si só, mas deve sempre ser concluído, inferido, induzido a partir do que organiza. . . . É, portanto, um plano de transcendência, uma espécie de designio, na

mente do homem ou na mente de um deus, mesmo quando lhe imputamos um máximo de imanência enterrando-o nas profundezas da natureza, ou do Inconsciente. (Deleuze & Parnet, 1977/1998, p. 107, *italico no original*)

Logo, as questões relativas ao organismo do trabalho, às sobredeterminações organizacionais, não configuram o primeiro plano de atenção quando se trata de considerar os processos de trabalho, a atividade produtiva, os movimentos de criação coletiva. As conversações dos motoristas de ônibus tratam das questões da atividade partindo da experiência no coletivo de trabalho, pois aí está a base na qual se assenta a estrutura organizacional. Se ficarem apegados à dimensão organizacional como ponto de partida das análises, acabam por colocar em segundo plano e deixar de lado a dimensão produtiva do trabalho, pela qual se dispara o questionamento da organização.

Na medida em que os motoristas sustentam os paradoxos da atividade como princípios vertiginosos de análise e de transformação das relações de produção social, a desenvolver em interferências e abalos na organização do trabalho, sua potência de agir se amplia, seu corpo ganha consistência para lutar além da mera reação. O paradoxo do motorista que conversa e delata, que discutimos aqui, é um desses focos problemáticos pelo qual se faz a construção do corpo coletivo de trabalho. O próprio corpo do motorista coletivo urbano é passagem, passageiro. Só se pode compreendê-lo pelas encruzilhadas em que se mete e pelas saídas que inventa em novos problemas para poder prosseguir em viagens. O paradoxo da corporatividade é um problema a enfrentar corpo a corpo, transtornando as armas do poder organizacional.

Paradox of the corporativity: the bus driver as a collective body

Abstract: This essay proposes, through a theoretical critique, the development of the concept of corporativity beyond the hegemonic representational sense of professional identification. To do so, it operates on the distinction between body and work organization, promoting an intercession between clinic of activity and schizoanalysis. It takes a paradox of activity of the urban bus driver, oscillating between politics of friendship and politics of control, between capital and unproductivity, between disunion and cooperation, to develop such problematic through the concrete situation of work. The support of the paradoxes of activity is affirmed as crucial in the composition of collective bodies of work.

Keywords: body, drivers, work psychology, activity, schizoanalysis.

Paradoxe de la corporativité: le conducteur de bus comme corps collectif

Résumé: On essaye, par une critique théorique, de développer le concept de corporativité au-delà du hégémonique sens représentationnelle d'identification professionnelle. Pour ce faire, on opère sur la distinction entre corps et organisation du travail, en promouvant une intersection entre la clinique de l'activité et la schizo-analyse. On prend le paradoxe de l'activité du conducteur de bus, qui oscille entre politiques d'amitié et politiques de contrôle, entre capital et improductivité, enfin, entre désunion et coopération, pour développer tel problème par la situation concrète de travail. On affirme la crucialité des paradoxes de l'activité dans la composition des corps collectifs de travail.

Mots-clés: corps, conducteurs, psychologie du travail, activité, schizo-analyse.

Paradoja de la corporactividad: el conductor de autobús como cuerpo colectivo

Resumen: Desde una crítica teórica, este artículo propone a desarrollar el concepto de corporactividad más allá del sentido representacional hegemónico de identificación profesional. Para ello, opera en la distinción entre el cuerpo y la organización del trabajo, promoviendo una intercesión entre la clínica de la actividad y el esquizoanálisis. Se toma una paradoja de la actividad del conductor de autobús urbano, que oscila entre las políticas de amistad y políticas de control, entre el capital e improductividad, en fin, entre la desunión y cooperación, para que se desarrolle el problema por la situación concreta de trabajo. Se afirma la crucialidad de la sustentación de las paradojas de la actividad en la composición de los cuerpos colectivos de trabajo.

Palabras clave: cuerpo, conductores, psicología del trabajo, actividad, esquizoanálisis.

Referências

- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (Orgs.). (2011). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo, SP: Atlas.
- Clot, Y. (2006a). *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes. (Trabalho original publicado em 1999)
- Clot, Y. (2006b). Entrevista: Yves Clot. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9(2), 99-107. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/viewFile/25969/27700>
- Clot, Y. (2006c). Vygotski: para além da Psicologia Cognitiva. *Pro-Posições*, 17(2), 19-30. Recuperado de http://www.proposicoes.fe.unicamp.br/proposicoes/textos/50_dossie_clot_y.pdf
- Clot, Y. (2008). Entrevista: Yves Clot. *Mosaico*, 2(1), 65-70. Recuperado de <http://www.fafich.ufmg.br/mosaico/index.php/mosaico/article/viewFile/22/18>
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte, MG: Fabrefactum. (Trabalho original publicado em 2008)
- Clot, Y. (no prelo). L'affectivité en activité. In J.-M. Barbier, & M. Durand (Eds.), *Encyclopédie de l'analyse des activités* (paginação irregular). Paris, FR: PUF.
- Clot, Y., & Kostulski, K. (2011). Intervening for transforming: The horizon of action in the Clinic of Activity. *Theory & Psychology*, 21(5), 681-696.
- Deleuze, G. (2002). *Espinosa: filosofia prática*. São Paulo, SP: Escuta. (Trabalho original publicado em 1970-1981)
- Deleuze, G. (2006). *Diferença e repetição* (2a ed.). São Paulo, SP: Graal. (Trabalho original publicado em 1968)
- Deleuze, G. (2007a). Prólogo: una nueva estilística. In G. Deleuze, *Dos regímenes de locos: textos y entrevistas (1975-1995)* (pp. 331-334). Valencia, ES: Pre-textos. (Trabalho original publicado em 1991)
- Deleuze, G. (2007b). Carta-prólogo a Jean-Clet Martin. In G. Deleuze, *Dos regímenes de locos: textos y entrevistas (1975-1995)* (pp. 327-328). Valencia, ES: Pre-textos. (Trabalho original publicado em 1993)
- Deleuze, G., & Foucault, M. (2006). Os intelectuais e o poder. In G. Deleuze, *A ilha deserta e outros textos: textos e entrevistas (1953-1974)* (pp. 265-273). São Paulo, SP: Iluminuras. (Trabalho original publicado em 1972)
- Deleuze, G., & Guattari, F. (1996). *Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia* (Vol. 3). São Paulo, SP: 34. (Trabalho original publicado em 1980)
- Deleuze, G., & Guattari, F. (2010). *O anti-édipo: capitalismo e esquizofrenia 1*. São Paulo, SP: 34. (Trabalho original publicado em 1972-1973)
- Deleuze, G., & Parnet, C. (1998). *Diálogos*. São Paulo, SP: Escuta. (Trabalho original publicado em 1977)
- Espinosa, B. (1983). Ética: demonstrada à maneira dos geômetras. In B. Espinosa, *Pensamentos metafísicos; tratado de correção do intelecto; ética; tratado político; correspondência* (pp. 69-300). São Paulo, SP: Abril Cultural. (Trabalho original publicado em 1677)
- Guattari, F. (1992a). *Caosmose: um novo paradigma estético*. São Paulo, SP: 34.
- Guattari, F. (1992b). Fundamentos ético-políticos da interdisciplinaridade. *Tempo Brasileiro*, 108, 19-25.
- Guattari, F. (2004). *Psicanálise e transversalidade: ensaios de análise institucional*. Aparecida, SP: Idéias & Letras. (Trabalho original publicado em 1972)
- Guattari, F., & Negri, T. (1987). *Os Novos Espaços de Liberdade: seguido de Das Liberdades na Europa por Félix Guattari e da Carta Arqueológica por Toni Negri*. Coimbra, PT: Centelha. (Trabalho original publicado em 1985)
- Lhuillier, D. (2006). *Cliniques du Travail*. Paris, FR: Érès.
- Lorino, P., Tricard, B., & Clot, Y. (2011). Research methods for non-representational approaches to organizational complexity: The dialogical mediated inquiry. *Organization Studies*, 32(6), 769-801.
- Marx, K. (1985). *O Capital: crítica da economia política* (Vol. 1, Tomo 1, 2a ed.). São Paulo, SP: Nova Cultural. (Trabalho original publicado em 1867)
- Passos, E., Kastrup, V., & Escóssia, L. (Orgs.). (2009). *Pistas do método da cartografia: pesquisa-intervenção e produção de subjetividade*. Porto Alegre, RS: Sulina.
- Spink, P. K. (2008). O pesquisador conversador no cotidiano. *Psicologia & Sociedade*, 20(spe), 70-77. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v20nspe/v20nspea10.pdf>
- Taylor, F. W. (1990). *Princípios de Administração Científica* (8a ed.). São Paulo, SP: Atlas. (Trabalho original publicado em 1911)
- Vigotsky, L. S. (2004). *Teoría de las emociones: estudio histórico-psicológico*. Madrid, ES: Akal. (Trabalho original publicado em 1933)

Recebido: 21/02/2015

Revisado: 03/08/2015

Aceito: 28/12/2015