

A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO DO CAPITAL FLEXÍVEL: NOVAS PATOLOGIAS E A SAÚDE NO TRABALHO

João Marcelo Fernandes¹

Resumo: O presente artigo objetivou elaborar, a partir de fontes bibliográficas, uma análise crítica sobre a importância do trabalho na vida do ser humano, bem como mostrar sua importância para a construção de vínculos sociais, indispensáveis à manutenção da saúde física e mental dos trabalhadores. Nesse percurso, procurou-se considerar as relações de trabalho existentes no sistema feudal, e, posteriormente, no capitalismo, onde foram apresentados os modelos de organização próprios deste sistema. Partindo-se do taylorismo/fordismo, foi dado especial destaque ao toyotismo, e suas implicações no aparecimento de patologias, que exerceram impactantes influências sobre a saúde dos trabalhadores, graças ao advento desse modelo, que tem como forte característica a acumulação flexível de capital. Ao final, procurou-se fazer uma articulação do tema com a Psicodinâmica do Trabalho, enquanto abordagem clínica face ao adoecimento no trabalho.

Palavras-chave: capitalismo, acumulação flexível, modelos de organização, patologia, Psicodinâmica do Trabalho.

¹ Aluno do Curso de Psicodinâmica do Trabalho, ministrado pelo Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho, do Instituto de Psicologia, da Universidade de Brasília.

INTRODUÇÃO

O trabalho constitui-se num importante elo entre o ser humano e o mundo que o cerca, pois, é pelo trabalho que há possibilidades de se obter não somente as condições básicas de sobrevivência, mas, também, de relacionar-se com as outras pessoas, efetuando trocas simbólicas e também afetivas. É pelo trabalho que a pessoa pode marcar o seu tempo e o seu lugar, deixando impresso no mundo as suas percepções idiossincrásicas, as quais poderão ser reconhecidas por intermédio da obra realizada. Nesse sentido, o trabalho não é concebido apenas como instrumento de troca, utilizado por aqueles que detêm os meios de produção e aquele que vende sua mão de obra, mas, antes, elemento indispensável ao reconhecimento do sujeito aos olhos do outro, elevando-o de uma condição alienante e isolada para perpetuar-se na história e na cultura, e o diferenciando dos animais e, também daqueles que vivem sem ter por que viver.

A história do trabalho começa quando o homem buscou os meios de satisfazer suas necessidades – a produção da vida material. Essa busca se reproduz historicamente em toda a ação humana para que o homem possa continuar sobrevivendo. Na medida em que a satisfação é atingida, ampliam-se as necessidades a outros homens e criam-se as relações sociais que determinam a condição histórica do trabalho. O trabalho fica então subordinado a determinadas formas sociais historicamente limitadas e a correspondentes organizações técnicas, o que caracteriza o chamado *modo de produção*. Em síntese, o modo de produção dominante, que convive com outros modos de produção subordinados, determina a organização e a execução dos processos de trabalho, que são produto das relações sociais (OLIVEIRA, 2006, pp. 5-6).

Por meio do trabalho, o sujeito poderá encontrar condições para descarregar sua energia psíquica proveniente tanto do meio interno quanto do ambiente externo, pois, como se sabe, o homem está submetido a múltiplas excitações, para as quais seu organismo procurará dar vazão ou encontrar respostas.

Dejours, Abdouchelli e Jayet procuram explicar que existem aspectos que podem ser considerados positivos ou negativos em relação ao trabalho, mostrando que, a atividade laboral pode ser considerada positiva, quando permite a descarga psíquica do sujeito. E o contrário também é possível, quando, então, torna-se negativa, não permitindo a descarga psíquica do sujeito. Aqui, portanto, examinar a organização do trabalho, torna-se fator relevante e ponto de partida significativo para investigar as possíveis causas de adoecimento do sujeito.

[...]

O trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se opõe à sua livre atividade. O bem-estar, em matéria de carga psíquica, não advém só da ausência de funcionamento, mas, pelo contrário, de um livre funcionamento, articulado dialeticamente com o conteúdo da tarefa, expresso, por sua vez na própria tarefa e revigorado por ela. Em termos econômicos, o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho.

[...]

A partir disso, os fatos tornam-se relativamente mais simples para ser interpretados: se um trabalho permite a diminuição da carga psíquica, ele é equilibrante. Se ele se opõe a essa diminuição, ele é fatigante. No trabalho por peças não há quase espaço para a atividade fantasmática; em todo o caso, as aptidões fantasmáticas não são utilizadas e a vida de descarga psíquica está fechada; a energia psíquica se acumula, tornando-se fonte de tensão e desprazer, a carga psíquica cresce até que aparecem a fadiga, a astenia, e a partir daí a patologia: é o *trabalho fatigante*.

Inversamente, um trabalho livremente escolhido ou livremente organizado oferece, geralmente, vias de descarga mais adaptadas às necessidades: o trabalho torna-se então um meio de relaxamento, às vezes a um tal ponto que uma vez a tarefa terminada, o trabalhador se sente melhor que antes de tê-la começado: é o caso do artista, do pesquisador, do cirurgião, quando estão satisfeitos com seu trabalho. É preciso então postular a existência de uma carga psíquica negativa do trabalho, ou de uma “descarga psíquica” de trabalho. Esse é o caso do trabalho que reverte em proveito da homeostasia. Estamos aqui dentro do enfoque do *trabalho equilibrante*.” (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2007, pp. 23-24-25).

Enquanto aquele que deseja, e não somente como um ser que está à procura de meios de sobrevivência, é possível, portanto, que o trabalhador nem sempre encontre em seu trabalho as condições ideais ou necessárias que lhe possam proporcionar a expressão criativa de suas pulsões.² Essa situação, muitas vezes, é ocasionada pelo tipo de organização do trabalho ao qual o sujeito está submetido, especialmente aquele que ficou configurado no sistema capitalista de produção. Nesse sistema, o trabalhador passou a ser considerado mera peça da engrenagem produtiva, que pode ser descartada e/ou substituída, e seu trabalho, antes possibilidade de realização psíquica, foi deslocado para um sistema impessoal, mecanizado, em série, e cujo foco passou da pessoa para os lucros, do trabalho para o capital. Essa condição tornou-se possível, inclusive, pelo controle que as organizações passaram a ter sobre o sistema psicológico individual e inconsciente dos trabalhadores, cujo resultado é a fusão do sujeito à organização e sua conseqüente submissão a ela. O ideal do Ego passou a ser

² Aqui, considerada no sentido freudiano do termo, enquanto energia psíquica inespecífica, diferentemente de instinto, por este estar ligado a determinadas categorias de comportamentos pré-estabelecidos e realizados de maneira estereotípica.

substituído pelo ideal coletivo da organização, como assim se expressam Pagès, Bonetti, Gaulejac e Descendre:

A substituição do ideal do Ego dos indivíduos pelo ideal coletivo apresentado pela organização tem suas múltiplas conseqüências (*sic*). A mais direta é a introjeção pelos indivíduos das exigências fixadas pela organização. Esta pode, portanto, através desse processo, canalizar ao máximo a energia dos indivíduos em seu benefício, sem que para tanto tenha de empregar um sistema de restrições funcionando na base da força e da repressão.

De sua parte, o indivíduo submetendo-se totalmente (corpo e alma, como diríamos em outros tempos) trabalha para a organização como se esta fosse ele próprio. Ele acredita que a organização faz parte dele, da mesma forma que ele faz parte da organização, o que o liga ao futuro dela.

O indivíduo se encontra, portanto, sob a dominação da organização, ao nível inconsciente, e essa dominação será cada vez mais forte na medida em que há a dissolução da instância crítica do indivíduo.

A dominação da organização sobre o inconsciente tem diferentes aspectos, destacando-se a canalização da agressividade e das angústias e a “orquestração” do prazer.

[...]

Este processo se realiza, particularmente, devido a existência de regras cujo respeito e coerência garantem ao indivíduo segurança e poder. Oferecendo um sistema de crenças, um ideal de vida, concretizado por regras e procedimentos, a organização não faz senão responder a uma necessidade profundamente enraizada no indivíduo.

A partir disso, o indivíduo vai procurar conformar-se ao modelo de personalidade suscitado pela organização; uma personalidade individualista e agressiva todavia adaptável, possuindo um ideal de perfeição, exigências morais e resistente ao *stress* e à angústia. O ideal coletivo substitui o ideal do Ego de cada um. As exigências da empresa tornam-se uma restrição inconsciente. (PAGÈS; BONETTI; GAULEJAC; DESCENDRE, 1987, p. 158).

O sistema de produção capitalista que passou pela fase do taylorismo, fordismo, e encontrou no toyotismo seu auge, na busca do máximo de produtividade com o mínimo de desperdício, explorando ao máximo o potencial produtivo dos trabalhadores, procura renovar-se, sem, no entanto, perder de vista a ideologia do capitalismo, que o aumento de lucros, a mínimos custos. Nessa era do capital flexível³, característica peculiar da fase toyotista, busca-se a captura da subjetividade do trabalhador, conforme assim expressa Alves:

³ Algumas mudanças e transformações ocorridas nos anos 80 corroboraram para a transição e posterior “efetivação” do modelo toyotista de acumulação flexível do capital. Dentre elas, podem ser destacadas, literalmente nas palavras de Antunes (2002): década de grande salto tecnológico: a automação, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de

Temos utilizado a expressão “captura” da subjetividade do trabalho para caracterizar o nexos essencial que garante o modo de organização toyotista do trabalho capitalista. É um novo e intenso nexos psicofísico no trabalhador que busca adaptá-lo aos novos dispositivos organizacionais do Sistema Toyota de Produção. O capital busca reconstituir algo que era fundamental na manufatura, o velho nexos psicofísico qualificado: A “participação ativa da inteligência, da fantasia, da iniciativa do trabalho”, ou seja, aquilo que Frederick Taylor com sua OCT (Organização Científica do Trabalho) buscava romper e o fordismo implementou com a linha de montagem e a especialização dos operadores. Enfim, a empresa toyotista busca hoje mobilizar “conhecimento, capacidades, atitudes e valores” necessários para que os trabalhadores possam intervir na produção, não apenas produzindo, mas agregando valor. Eis o significado de “captura” da subjetividade do trabalho (ALVES, 2011, pp. 113-113).

Se, portanto, na fase taylorista/fordista de acumulação de capital, ainda restava tempo (mesmo que mínimo) para que os trabalhadores pudessem pensar, e, inclusive, organizarem-se, o que pode até ser entendido como uma contraposição trabalho *vs* capital, no sistema toyotista, ao contrário, o que acontece é a busca da integração plena do trabalhador ao sistema de produção, não somente o físico, mas, também, o psíquico, extraindo dele sua capacidade de fazer e de saber, e sua disposição intelectual e afetiva, em prol da produtividade, o que o torna cativo e submisso ao capital.

Sob essa óptica, é possível pensar que as novas bases que alicerçam a organização do trabalho no contexto do capital flexível implicam em adoecimento, ou, talvez, novos tipos de patologias em decorrência dessa plena subordinação do trabalhador ao capital. Esse sistema que vem constantemente buscando renovação, e que, atualmente, encontra-se sob a égide do modelo toyotista, não se sabendo ainda qual será o próximo estágio, mas que já vem apresentando seus efeitos deletérios sobre quem o serve.

Dentro dessa visão, procurar-se-á apresentar alguns modelos de organizações de trabalho, destacando-se os efeitos de sua configuração sobre a saúde do trabalhador, para, em

produção do capital; o fordismo e o taylorismo já não são os únicos e mesclam-se com outros processos produtivos (neofordismo, neotaylorismo, pós-fordismo); novos processos de trabalho emergem onde o cronômetro e a produção em série e de massa são substituídos pela flexibilização da produção, pela especialização flexível, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado; ensaiam-se modalidades de desconcentração industrial, buscam-se novos padrões da gestão da força de trabalho, dos quais os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), a gestão participativa, a busca da qualidade total [e, realçamos, a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT] são expressões visíveis não só no mundo japonês, mas em vários países de capitalismo avançado e do terceiro mundo industrializado. O toyotismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado; e os direitos do trabalho são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessários para adequar-se a sua nova fase. Direitos e conquistas históricas são substituídos e eliminados do mundo da produção (ANTUNES, 2002 apud COSTA, 2011, p. 8).

seguida, tentar responder à seguinte pergunta central: quais são as perspectivas quanto à saúde do trabalhador submetido à lógica do capital flexível?

MODELOS DE ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Já estamos acostumados com as relações de trabalho, em que há existência dessa dicotomia patrões e empregados, ou seja, os proprietários dos meios de produção e aqueles que são pagos para produzir, mas houve tempo também em que não havia essa distinção entre uns e outros, porque todos trabalhavam em prol do bem comum.

Na verdade, houve também um tempo em que alguns se tornaram “donos” de outras pessoas, das quais exploravam, não somente o seu trabalho, como também se apossavam de suas vidas, acreditando que tinham o direito de fazer delas o que bem quisessem, inclusive comercializando-as, seja junto com os familiares aos quais pertenciam, ou, mesmo, separando-os, conforme assim o quisesse o comprador.

Assim se expressa Leo Huberman, ao fazer uma comparação entre os servos e os escravos:

O camponês era, então, um escravo? Na verdade, chamavam-se de “servos” a maioria dos terratenentes, da palavra latina *servus*, que significa “escravo”. Mas eles não eram escravos, no sentido que atribuímos à palavra quando a empregamos. Mesmo se tivesse havido jornais na Idade Média, nenhum “anúncio” como o seguinte, que apareceu no *Charleston Courier* em 12 de abril de 1828, teria sido encontrado em suas páginas: *“Uma família valiosa... como jamais se ofereceu para venda, consistindo em uma cozinheira de cerca de 35 anos, sua filha com cerca de 14, e seu filho, cerca de 8. Serão vendidos juntos ou apenas em parte, conforme interessar ao comprador.”*

Esse desmembramento de uma família de escravos negros, segundo a vontade do dono, não aconteceria numa família unida, sem depender do desejo do senhor feudal. Se o escravo era parte da propriedade e podia ser comprado ou vendido em qualquer parte, a qualquer tempo, o servo, ao contrário não podia ser vendido fora de sua terra. Seu senhor poderia transferir a posse do feudo a outro, mas isso significava apenas que o servo teria novo senhor; ele próprio, porém, permanecia em seu pedaço de terra. Esta era uma diferença fundamental, pois concedia ao servo uma espécie de segurança que o escravo nunca teve. Por pior que fosse o seu tratamento, o servo possuía família e lar e a utilização de alguma terra. Como tinham, realmente, segurança, acontecia por vezes que uma pessoa livre, mas que por um motivo ou outro se encontrava arruinada,

sem lar, terra ou comida, “*oferecer-se-ia [a algum senhor, como servo], uma corda no pescoço e uma moeda na cabeça.*”⁴ (HUBERMAN, 2010, p. 6).

Esse tipo de “organização do trabalho” demonstra que, há tempos, o trabalho vem servindo não somente para enobrecer o ser humano, mas, também, para locupletar alguns à custa do esforço dos outros. No caso acima, o servo é levado ao extremo da exploração de sua mão de obra, quando então pouco lhe resta, a não ser o suficiente para manter-se vivo, tão-somente para servir àquele que o explora, como descreve Huberman:

O camponês vivia numa choupana do tipo mais miserável. Trabalhando longa e arduamente em suas faixas de terra espalhadas (todas juntas tinham, em média, uma extensão de 6 a 12 hectares, na Inglaterra, e 15 a 20, na França), conseguia arrancar do solo apenas o suficiente para uma vida miserável. Teria vivido melhor não fora o fato de que, dois ou três dias por semana, tinha que trabalhar *a terra do senhor*, sem pagamento. Tampouco era esse o único trabalho a que estava obrigado. Quando havia pressa, como em época de colheita, tinha primeiro que segar o grão nas terras do senhor. Esses “dias de dádiva” não faziam parte do trabalho normal. Mas isso não era tudo. Jamais houve dúvida quanto à terra mais importante. A propriedade do senhor tinha que ser arada primeiro, semeada primeiro e ceifada primeiro. Uma tempestade ameaçava fazer perder a colheita? Então, era a plantação do senhor a primeira que deveria ser salva. Chegava o tempo da colheita, quando a ceifa tinha que ser rapidamente concluída? Então o camponês deveria deixar seus campos e segar o campo do senhor. Havia qualquer produto posto de lado para ser vendido no pequeno mercado local? Então, deveriam ser o grão e o vinho do senhor o que o camponês conduzia ao mercado e vendia – primeiro. Uma estrada ou uma ponte necessitavam reparos? Então o camponês devia deixar seu trabalho e atender à nova tarefa. O camponês desejava que seu trigo fosse moído ou suas uvas esmagadas na prensa de lagar? Poderia fazê-lo – mas tratava-se do moinho ou prensa do senhor, e exigia-se pagamento para sua utilização. Eram quase ilimitadas as imposições do senhor feudal ao camponês. De acordo com um observador do século XII, o camponês “nunca bebe o produto de suas vinhas, nem prova uma migalha do bom alimento; muito feliz será se puder ter seu pão preto e um pouco de sua manteiga e queijo...” (HUBERMAN, 2010, pp. 5-6).

Do contexto acima, pode-se depreender que as condições de saúde dos servos, em decorrência das deficientes condições de alimentação, bem como do tipo de organização do trabalho que se desenhava, eram extremamente precárias, pois, o servo estava sob total disposição do seu senhor, que não sofria qualquer tipo de sanção legal, já que ele era a própria lei do lugar. Aliás, não havia qualquer tipo de legislação, pelo menos no Brasil e em alguns países europeus, ao que se tem conhecimento, para regular o trabalho àquela época, o que só viria a ocorrer no período da revolução industrial.

⁴ P. Boissonnade, *Life and Work in Medieval Europe (fifth to fifteenth centuries)*, p. 146. Alfred Knopf, Nova York, 1927. (For the knight and eke the clerk/Live by him does the work.) *apud* Leo Huberman, 2010, p. 6).

Especificamente, quanto à organização do trabalho, os servos ficavam à mercê de um patrão (senhor feudal) que se apropriava de sua produção, como também de seus esforços laborais. Aqui, há que se fazer uma distinção entre o escravo e o servo. No excerto acima extraído do livro de Leo Huberman, pode-se perceber que, em tese, o servo possuía certa autonomia (apesar de parecer irônico), pois ele podia se tornar um arrendatário das terras do senhor feudal, nelas podendo produzir e colher, bem comercializar seus produtos, evidentemente com as condições já descritas acima. O escravo, por sua vez, não tinha esse direito, como, na verdade, nenhum outro, a não ser o de servir incondicionalmente ao seu senhor, que tinha sobre o escravo total domínio, pois dele era proprietário, podendo fazer usufruto como bem lhe conviesse.

Segundo Huberman, na verdade, havia não uma, mas, alguns tipos de servidão, como assim ele expressa:

Havia vários graus de servidão, tendo sido difícil aos historiadores delinear todos os matizes das diferenças entre os diversos tipos. Havia os “servos dos domínios”, que viviam permanentemente ligados à casa do senhor e trabalhavam em seus campos durante todo o tempo, não apenas por dois ou três dias na semana. Havia camponeses muito pobres, chamados “fronteiriços”, que mantinham pequenos arrendamentos de um hectare, mais ou menos, à orla da aldeia, e os “aldeães”, que nem mesmo possuíam um pequeno arrendamento, mas apenas uma cabana, e deviam trabalhar para o senhor como braços contratados, em troca de comida.

Havia os “vilãos” que, ao que parece, eram servos com maiores privilégios pessoais e econômicos. Distanciavam-se muito dos servos na estrada que conduz à liberdade, gozavam de maiores privilégios e menores deveres para com o senhor. Uma diferença importante, também, está no fato de que os deveres que realmente assumiam eram mais precisos que os dos servos. Isso constituía grande vantagem, porque então os vilãos sabiam qual a sua exata situação. O senhor não podia fazer-lhes novas exigências, a seu bel-prazer. Alguns vilãos estavam dispensados dos “dias de dádiva” e realizavam apenas as tarefas normais de cultivo. Outros simplesmente não desempenhavam qualquer tarefa, mas pagavam ao senhor uma parcela de sua produção, de forma muito semelhante ao que fazem, hoje, os nossos meeiros. Ainda outros não trabalhavam, mas faziam seu pagamento em dinheiro. Esse costume se desenvolveu com o passar dos anos e, posteriormente, tornou-se muito importante.

Alguns vilãos eram quase tão abastados quanto homens livres, e podiam alugar parte da propriedade do senhor, além de seus próprios arrendamentos. Assim, havia alguns cidadãos que eram proprietários independentes e nunca se viram obrigados às tarefas do cultivo, mas pura e simplesmente pagavam uma taxa a seu senhorio. A situação dos cidadãos, aldeães e servos confunde-se através de muitas fases. É difícil estabelecer exatamente quais eram e determinar a posição real de cada classe (HUBERMAN, 2010, pp. 6-7).

Portanto, havia algum tipo de organização do trabalho, composta por aqueles que possuíam os meios de produção, nesse caso a terra, e aqueles que não a possuíam. Neste caso, havia uma distribuição em diversos níveis de organização, dependendo das condições socioeconômicas a que faziam parte os servos, formando um tipo de relação patrão-empregado, que, posteriormente, foi-se organizando em classes distintas, dependendo, inclusive, do tipo de ofício exercido pelo trabalhador.

Nesse momento histórico, a terra era o bem mais precioso, pois, ainda não havia tantas indústrias, como se conhece atualmente. Portanto, aquele que possuía terras (e quem mais possuía, maior poder detinha) podia usá-las como barganha, a fim de obter os lucros dela advindos, pois, a maior parte dos bens de consumo tinha origem nelas.

Posteriormente, há o crescimento das cidades próximas aos feudos, graças, inclusive à constituição de mercados, que vão aos poucos se ampliando, substituindo as pequenas feiras, nas quais gêneros de diversas necessidades e qualidades eram trocados entre seus produtores, atendendo às pequenas demandas que existiam naquela época.

Em virtude do aumento do volume de trocas entre os inúmeros produtos apresentados pelos produtores e, também, mercadores, já não era tão prático transportar uma grande quantidade de um determinado produto em busca de alguém que quisesse trocá-lo por outro do qual se tivesse necessidade, como por exemplo, alguns galões de vinho por outras aves e roupas. A utilização do dinheiro, na verdade, já era feita, mas, tornou-se mais intensa e necessária, pela praticidade de efetuarem-se as trocas, pois, com ele era possível comprar o que houvesse interesse.

Conseqüentemente, houve um grande incremento do comércio local, e as relações de trabalho também foram sendo transformadas, pois, começaram a surgir outras necessidades, em decorrência da utilização daquele instrumento de troca, o dinheiro. As próprias povoações tomaram proporções distintas daquelas primitivas, tendo características próprias das primeiras grandes cidades surgidas na idade média, como descreve Huberman:

Se é fato que as cidades crescem em regiões onde o comércio tem uma expansão rápida, na Idade Média deveríamos procurar as cidades em crescimento na Itália e na Holanda. E é exatamente onde elas surgiram primeiro. À medida que o comércio continuava a se expandir, surgiam cidades nos locais em que duas estradas se encontravam ou na embocadura de um rio, ou ainda onde a terra apresentava um declive adequado. Tais eram os lugares que os mercadores procuravam. Neles, além

disso, havia geralmente uma igreja ou uma zona fortificada chamada “burgo”, que assegurava proteção em caso de ataque. Mercadores errantes descansando nos intervalos de suas longas viagens, esperando o degelo de um rio congelado ou que uma estrada lamacenta se tornasse novamente transitável, naturalmente deteriam próximo aos muros de uma fortaleza ou à sombra da catedral. E como um número cada vez maior de mercadores se reunisse nesses locais, criou-se um *faubourg*, ou “burgo extramural”. E não demorou muito para que a periferia se tornasse mais importante do que o próprio burgo antigo. Logo, os mercadores dessa povoação, em seu desejo de proteção, construíram à volta de sua cidade muros protetores que provavelmente se assemelhavam às paliçadas dos colonos americanos. Em consequência, os muros mais velhos de tornaram desnecessários e ruíram aos pedaços. O burgo mais antigo não se expandiu exteriormente, mas se viu absorvido pela povoação mais nova, onde os fatos se sucediam. O povo começou a deixar suas velhas vilas feudais para iniciar vida nova nessas ativas cidades em progresso. A expansão do comércio significava trabalho para maior número de pessoas, e estas afluíam à cidade a fim de obtê-lo. (HUBERMAN, 2010, pp. 21-22).

Essa é uma visão panorâmica do momento social e econômico pela qual passou a sociedade na Idade Média, fazendo com que houvesse, por consequência, alterações nas relações comerciais e, também, de trabalho. Com isso, a organização do trabalho também sofreria modificações, pois, começava um novo momento, no qual escravos e/ou servos iam deixando de fazer parte do contexto feudal, enquanto trabalhadores da terra, sendo, aos poucos, incorporados às novas formas de produção, nesse sistema que ia se estruturando, formando, então, os primórdios do capitalismo.

Naquela época em que vigorava o feudalismo, e mesmo nos momentos em que antecederam o capitalismo moderno, a visão de lucro que hoje se conhece não era tão propagada e, até pelo contrário, era desestimulada, tendo em vista que a usura era considerada pecado, prescrito e condenado pela instituição religiosa que dominava na época, ou seja, a igreja. Com isso, a competição do tipo “selvagem”, como a que se verifica atualmente, não era tão expressiva, inclusive porque os mercados consumidores, apesar de crescentes, eram ainda restritos, e não havia tantos produtores a ponto de gerar uma concorrência que justificasse uma organização do trabalho que exigisse dos trabalhadores uma escala de produção em série para atender às demandas internas ou externas. Além do mais, ainda não havia o processo de industrialização da produção, o que só veio a acontecer a partir do século XVIII, com a revolução industrial: uma fase em que o capitalismo avançou no mundo, marcada por inconformidades sociais, perdas humanas e, também, desemprego.

Nos primórdios do capitalismo, os comerciantes da época procuraram se organizar, tendo em vista que não estavam mais dispostos a aceitar as imposições dos senhores feudais,

os quais também queriam usufruir dos sistemas comerciais incipientes. Esses senhores feudais, nobreza e militares, que eram donos de praticamente todas as terras, e, portanto, dominadores da situação vigente, já que a terra representava o maior meio de produção, iam perdendo espaço para a nova classe que vinha surgindo. Na verdade, queriam auferir lucros, criando taxas e impostos aos comerciantes, pela utilização dos espaços nos mercados, instalados nas imediações das grandes propriedades. Insatisfeitos com aquela conjuntura, os comerciantes formaram, assim, as chamadas corporações, que, com o tempo, foram se fortalecendo e desbancando a forte influência exercida pelos senhores feudais sobre os então comerciantes. Tornaram-se um instrumento tão poderoso que, inclusive, aqueles que não faziam parte dessas corporações não tinham mesmo o direito de comercializarem seus produtos e, até, poderiam tê-los confiscados, situação essa que passou, até, a ser endossada pelo próprio rei.

Dentre esses comerciantes, estavam não somente aqueles que tinham o dinheiro, mas, também, os que formavam associações de produtores. Estes, quando não comercializavam seus próprios produtos, tinham nos comerciantes a possibilidade de os lançarem nos mercados consumidores, e, portanto, continuarem a produzir. Assim, diversos grupos de profissões foram reunidos, com o objetivo de se fortalecerem, mas, também, foram arregimentados pelos detentores do capital, criando, assim, uma nova categoria de trabalhadores, os quais, posteriormente, foram perdendo autonomia e, também, seus meios de produção, sendo então absorvidos pela força do capital.

Pode-se dizer, assim, que é dado início ao sistema capitalista, no qual as relações e organização do trabalho vão tomando nova configuração, como descreve Braverman:

O capitalismo industrial começa quando um significativo número de trabalhadores é empregado por um único capitalista. No início, o capitalista utiliza o trabalho tal como lhe vem das formas anteriores de produção, executando os processos de trabalho tal qual eram executados antes. Os trabalhadores já eram adestrados nas artes tradicionais da indústria anteriormente praticada na produção feudal e no artesanato das guildas⁵. Fiandeiros, tecelões, vidreiros, oleiros, ferreiros, latoeiros, serralheiros, marceneiros, moleiros, padeiros e outros continuam a exercer no emprego do capitalista os ofícios produtivos que executavam como diaristas nas guildas e como artesãos independentes. Essas primeiras oficinas eram simplesmente aglomerações de pequenas unidades de

⁵ Corporações artesanais ou corporações de ofício eram associações de artesãos de um mesmo ramo, isto é, pessoas que desenvolviam a mesma atividade profissional que procuravam garantir os interesses de classe. Ocorreram na Europa na Idade Média e mesmo após. Cada cidade tinha sua própria corporação de ofício. Essas corporações tinham como finalidade proteger seus integrantes.

produção, refletindo pouca mudança quanto aos métodos tradicionais, de modo que o trabalho permanecia sob imediato controle dos produtores, nos quais estavam encarnados os conhecimentos tradicionais e as perícias de seus ofícios (BRAVERMAN, 1981, p. 61).

O aumento do consumo nas cidades provocou também um grande êxodo do campo para os centros urbanos, que oferecia maiores condições de sobrevivência, inclusive pela necessidade de ter mais pessoas com capacidade produtiva para atender ao mercado que continuava se expandindo, tornando maior o contingente de trabalhadores nas indústrias e, também, no comércio. O capital estava se tornando mais forte, atraindo pessoas que exerciam algum ofício para compor os quadros funcionais, e, assim, as atividades agrárias foram se tornando incapazes de responder aos anseios das pessoas, não só porque a terra pertencia a poucos, em detrimento de uma maioria que vivia em condições, muitas vezes, sub-humanas, como, também, a vida nas cidades apresentava um mundo de novidades provenientes de todas as partes do mundo, abrindo oportunidades de trabalho e ampliação de horizontes profissionais e pessoais.

A cidade é o princípio dinâmico do progresso, o campo é inerte e passivo, exigindo um estímulo externo, o “puxão do mercado” exercido pelas cidades como núcleos concentrados de transações de trocas e de riqueza em capital, que por sua vez constitui o poderoso fundamento para a ideologia da burguesia ascendente: a vitória do capitalismo é a vitória da civilização urbana e dos princípios da liberdade de mercado⁶.

Com o crescimento do capitalismo, e, por conseguinte, da indústria e do comércio, (pela necessidade de maior produção, e, também, distribuição desta), houve a necessidade de melhor organizar as classes produtivas, pois, nos primórdios desse novo sistema, o que se via era um aglomerado de trabalhadores, que executavam seus ofícios, sem, no entanto, obedecerem a um sistema formal e criterioso de produção o que implica desde a aquisição da matéria-prima, passando pelo ordenamento das funções, até chegar ao mercado consumidor. Sem essa visão gerencial, o processo produtivo pode ser comprometido, não somente pelo desperdício de material, como ocasionar outros prejuízos comerciais, perda de capital, tendo em vista a falta de estabelecimento de prioridades.

Surge daí uma forma bem rudimentar de gerência de operações, não só porque não havia ainda pessoas habilitadas para realizar com destreza os novos procedimentos que iam se

⁶ Chill, E., ed., *Power Property and History*, introd.: “Barnave as a philosophical historian”, p. 1-74; Forbes, D., “Scientific Whiggism: Adam Smit and John Millar”, *Cambridge Journal*, vol. 7, 1953-4, p. 643-70 *apud* Merrington, J., 1989, p. 172.

constituindo, de acordo com a necessidade e o tempo em que iam surgindo, como também o sistema de produção antigo diferenciava-se substancialmente daquele que ora acontecia. Se antes cada artesão exercia seu próprio ofício para atender uma pequena demanda, pelo sistema de trocas, pouco ou nada necessitando de dinheiro para movimentar seu negócio, o mesmo ocorrendo com a quantidade de pessoas para produzirem poucas unidades, no sistema capitalista que ia se configurando havia a necessidade de gerenciar não só as matérias-primas utilizadas na produção, como, também, o custo inicial e final do produto até chegar ao consumidor. Em decorrência disso, no próprio sistema de produção foram surgindo novas categorias de trabalhador e, com isso, escalonamentos e hierarquias, com o propósito de melhor administrar o empreendimento. Pode-se dizer que daí é que foram surgindo os primeiros métodos de gerência, os quais foram evoluindo para os atuais modelos que se seguiram historicamente nas empresas.

Com o tempo, os próprios trabalhadores deixaram de ser vistos enquanto parte produtiva do sistema, mas, tão-somente, como custos e, portanto, que poderiam ser cortados, pois, ao capitalismo, interessa o lucro, e, quanto mais “despesas” forem diminuídas, maior será o retorno do capital investido pelos empreendedores.

Assim, a ideia de gestão de recursos humanos é aí imiscuída com o propósito de reorganizar a estrutura produtiva, e objetivando tornar mais lucrativa a máquina empresarial, com o mínimo de custos no processo.

Gaulejac, assim se expressa:

A partir do momento em que a lógica financeira assume o comando sobre a lógica da produção, as relações de poder no seio da empresa se modificam. As relações entre o capital e o trabalho, que haviam progressivamente se equilibrado durante o período dos Trinta Gloriosos⁷, vão se endurecer. A gestão dos recursos humanos. Os efetivos são considerados como um custo que convém reduzir de todos os modos, uma “variável de ajustamento”, que é preciso flexibilizar ao máximo, a fim de se adaptar às “exigências do mercado”. Adaptabilidade, flexibilidade, reatividade tornam-se as palavras de ordem de um “bom” gerenciamento dos recursos humanos. “No universo hiperconcorrencial com o qual a empresa deve se confrontar, a imediatidade das

⁷ Os “Trinta Gloriosos” (1945-1975) foram marcados por uma expansão, sem precedentes, da produção, do consumo, da produtividade e do investimento mundiais. A estabilidade de preços e a redução do desemprego a taxas muito baixas nos principais países capitalistas completavam o quadro de ampla prosperidade e estabilidade econômica. Combat, F. A. Hegemonia e Dominação: as possibilidades de reinterpretação de conceitos gramscianos a partir da abordagem da Regulação. http://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt1/sessao4/Flavio_Combat.pdf

respostas constitui uma regra de sobrevivência absoluta, e daí um encurtamento permanente dos prazos, uma aceleração contínua dos ritmos e uma generalização da simultaneidade” (Aubert, 2003 a). O desempenho e a rentabilidade são medidos em curto prazo, “em tempo real”, pondo o conjunto do sistema de produção em uma tensão permanente: zero de atraso, tempo exato, fluxos tensos, gerenciamento imediato etc. Trata-se de fazer sempre mais, sempre melhor, sempre mais rapidamente, com os mesmos meios e até com menos efetivos. (GAULEJAC, 2007, p. 41).

Minimizar custos e aumentar produtividade era também a ideia proposta por Taylor, considerado o “Pai da Administração Científica”, que buscou abreviar o máximo possível o esforço e o tempo despendidos pelo trabalhador, com a finalidade de torná-lo o mais especializado possível em uma função específica, e, assim, havia uma produção em larga escala, sem que houvesse grande dispêndio da inteligência de cada funcionário envolvido na máquina produtiva. Nesse modelo de organização do trabalho, o trabalhador passava a ser, tão-somente, mais uma engrenagem da grande máquina de produção, realizando suas atividades automaticamente, podendo ser substituído, a qualquer tempo, por outro que realizasse as mesmas funções, e sem prejuízos ao processo. O clássico filme de Charles Chaplin “Tempos Modernos” bem ilustra esse modelo de organização do trabalho.

Taylor inspirou esse novo modelo de organização do trabalho, o qual ainda se faz presente na atualidade, cuja essência é assim expressa:

A ideia fundamental desse sistema de organização é o de uma especialização extrema de todas as funções e atividades. Uma especialização que perfaz um traçado de todas as ferramentas de trabalho utilizadas em cada atividade, de todos os movimentos executados por quem as maneja em cada instante, de todas as operações intelectuais necessárias a tal e, conseqüentemente, de todos os traços comportamentais exigidos nessa condição especial em que é colocado o trabalhador. (PINTO, 2011, p. 30).

Em suma, é o máximo de produção, com o mínimo de desperdício de tempo e esforço do trabalhador, que realiza movimentos padronizados, repetitivos, de modo calculado, elevando, assim, sua produtividade, porém, sem que haja possibilidades de lançar mão de sua inteligência e capacidade criativa, transformando-o em uma espécie de robô, regulado para agir automaticamente, em conformidade com o prescrito pela empresa.

As conseqüências desse modelo de organização do trabalho para os trabalhadores foram se mostrando bastante prejudiciais, não somente do ponto de vista mental quanto físico. Ao não permitir que houvesse a participação da inteligência criativa no processo de

concepção do modelo de produção, o trabalhador ficou limitado apenas a operações de simples manuseio, que, com o passar do tempo, tornaram-se movimentos mecânicos.

A exclusão do processo de construção criativo tornaram os trabalhadores alheios ao modo de produção, quando, então, passaram a fazer parte de uma engrenagem industrial, sem terem conhecimento dos procedimentos em sua totalidade, pela razão de permanecerem fixos em seus postos de trabalho, e, portanto, não vislumbrando a próxima fase da cadeia produtiva. Ao contrário, na fase pré-capitalista, o trabalhador, na maioria das vezes, não só era dono de seu próprio negócio, como, também, participava ativamente desde a concepção do projeto até a sua fase final, ou o produto acabado.

O trabalhador viu-se, então, destituído não só dos seus meios de produção, como, também, teve seu saber-fazer subtraído, ambos pertencentes, agora, ao capital, ou, melhor dizendo, àqueles que o possuem, com o poder para comprar mão de obra disponível e barata, que deixou de ter valor pelo que produzia, sendo incorporada aos custos de produção.

Posteriormente ao modelo taylorista-fordista, sobreveio o que ficou conhecido como toyotista, trazendo em seu bojo as novas exigências do sistema capitalista, que já começava a demonstrar a necessidade de atualizações, em decorrência de uma série de transformações políticas e econômicas pelas quais passava o mundo, gerando instabilidades aos grandes investidores. Por exemplo, entre 1970 e 1979, houve elevação dos preços do petróleo pela OPEP, bem como sucessivas flutuações do dólar impostas pelos EUA, em 1978 e em 1985:

Como decorrência desse quadro, iniciaram-se as primeiras grandes variações nas taxas de câmbio das economias nacionais, acentuando a internacionalização e o já crescente volume de investimentos em capitais financeiros, que, por meio da tecnologia microeletrônica aplicada à informação, passaram a especular sobre essas flutuações cambiais.⁸

É de se supor que quanto mais consumo, maior produção e, conseqüentemente, aumento na geração de empregos. Porém, o novo quadro que se configurava, conduziu a uma reestruturação no sistema de produção e na organização do trabalho, que precisava ter cautela na aplicação do capital, pois a instabilidade econômica mundial assim determinava. A produção em larga escala, motivada pelo alto consumo de produtos, foi se tornando moderada, já que, inclusive, a indústria voltou-se “para a crescente agregação tecnológica, maior qualidade e personalização de seus produtos.” (PINTO, 2011, p. 44).

⁸ Harvey, 1992, pp. 149-152; Tavares, 1992, pp. 24-46; Dedecca, 1998, pp. 164-167, *apud* Pinto, 2011, p. 44.

Para a consecução desses objetivos, havia a necessidade de flexibilização da produção e aumento na qualidade dos produtos, pois, assim, havia diminuição nos custos e evitando retrabalho; poupar o tempo ocioso de fabricação de produtos, que deveriam ter seus custos reduzidos, não só pela flexibilidade produtiva, como pela diminuição do retrabalho; e aumento da capacidade de entrega do produto ao cliente, com qualidade e no tempo previsto, a fim de que pudesse ser utilizado imediatamente.

Se no sistema de organização taylorista/fordista, a produção era em larga escala tanto de mão de obra quanto de máquinas e equipamentos, a fim de elevar o estoque, que era composto por produtos padronizados, no sistema toyotista, que vinha surgindo a partir de 1950, a ideia era a de reduzir custos de produção, aí inclusos tanto os de máquinas e equipamentos, quanto o de pessoal, transformando-o em um sistema de produção mais flexível, mais barato, porém com maiores condições de atender aos novos e emergentes mercados internacionais, que se tornavam também mais exigentes quanto à qualidade dos produtos.

A partir desse conjunto de transformações macro e microeconômicas, entrou em vigor um novo regime de acumulação de capital em nível internacional, a “acumulação flexível”, denominação de Harvey (1992) que traz à tona o principal objetivo dessa nova ordem: a flexibilização dos mercados de trabalho, das relações de trabalho, dos mercados de consumo, das barreiras comerciais, do controle da iniciativa privada pelo Estado... (PINTO, 2011, p. 47).

Ao contrário do sistema taylorista/fordista, que foi se instalando a partir do crescimento econômico, tendo um mercado consumidor em expansão, o sistema toyotista surgiu em meio à necessidade de diversificação de produtos, e com consumo marcado pela limitação, portanto características de um mercado cuja economia crescia de forma mais lenta.

Desenvolvido por Taiichi Ohno, idealizador do sistema e, também, engenheiro industrial da Toyota, o toyotismo⁹

⁹ O toyotismo é um estágio superior de racionalização do trabalho que não rompe, a rigor, com a lógica do taylorismo e fordismo. É por isso que alguns autores, como Aglieta e Palloix, o denominam de “neofordismo”. No campo da gestão da força de trabalho, o toyotismo realiza um salto qualitativo na “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital, se distinguindo do taylorismo e fordismo por promover uma via original de racionalização do trabalho; desenvolvendo, sob novas condições sócio-históricas (e tecnológicas), as determinações presentes nas formas tayloristas e fordistas, principalmente no que diz respeito à racionalidade tecnológica. Poderíamos até afirmar que o toyotismo é o modo de organização do trabalho e da produção capitalista adequado à era das novas máquinas da automação flexível, que constituem uma nova base técnica para o sistema do capital, e da crise estrutural de superprodução, com seus mercados restritos. Entretanto,

é a “ideologia orgânica” do novo complexo de reestruturação produtiva do capital que encontra nas novas tecnologias da informação e comunicação e no sociometabolismo da barbárie, a materialidade sociotécnica (e psicossocial) adequada à nova produção de mercadorias. Existe uma intensa sinergia entre inovações organizacionais, inovações tecnológicas e inovações sociometabólicas, constituindo o novo empreendimento capitalista que coloca novos elementos para a luta de classes no século XXI. Esta é a marca da cooperação complexa da nova produção do capital. (ALVES, 2011, p. 43).

E ainda:

Mais do que o fordismo-taylorismo, o toyotismo tem necessidade de envolvimento dos operários e empregados nos procedimentos técnico-organizacionais da produção de mercadorias. (ibid, p. 44).

E acrescenta:

A analogia que Ohno faz entre trabalho e jogo em equipe é deveras sugestiva, tendo em vista que expõe uma dimensão essencial do espírito do toyotismo (que não havia no fordismo-taylorismo): a imprescindibilidade do “engajamento” moral-intelectual dos operários e empregados na produção do capital (o que implica a necessidade da “captura” da subjetividade do trabalho vivo pelos ditames da produção de mercadorias). O toyotismo mobiliza a subjetividade, isto é, corpo e mente. (ibid, p. 46).

Dessa perspectiva eminentemente projetada e difundida por Ohno, é que sobreveio uma série do que podem ser considerados como modismos organizacionais, tais como a Qualidade Total, a Administração Estratégica e, também, o Gerencialismo, com objetivos claros ou subentendidos de capturar a subjetividade do trabalhador em prol da produtividade.

No que diz respeito à Qualidade Total, tem-se, novamente, a busca de produtividade, com baixo custo, para fazer frente às fortes concorrências existentes no mercado, levando as empresas a investir em tecnologias de produção, e buscando na gestão de pessoas o sustentáculo para reforçar nos trabalhadores a ideia de que devem “vestir a camisa” da empresa, produzindo mais e com qualidade, pois, inclusive seus empregos disso dependem. Não basta, portanto, um considerável investimento em tecnologias de produção, como as máquinas, por exemplo; é imprescindível, também, que haja idêntico comprometimento na esfera do que ficou conhecido como “recursos humanos”, o que vem sendo intermediado pela

cabe salientar que o toyotismo é meramente uma inovação organizacional da produção capitalista sob a grande indústria, não representando, portanto, uma nova forma produtiva propriamente dita. (ALVES, 2007, p. 246 *apud* ALVES; PUZIOL, *As metamorfoses do mundo social do trabalho e a educação profissional: elementos para uma crítica da ideologia da educação profissional disseminada pela UNESCO no Brasil. Rev. da RET, Ano III, nº 6, 2010, p. 5*).

constante especialização do setor de gestão de pessoas, que tem entre suas funções fazer com que os trabalhadores absorvam e incorporem a filosofia da empresa.

Portanto, para que as empresas possam competir num sistema de extremamente exigente e competitivo, buscando o constante aperfeiçoamento tecnológico, e, assim, continuar sobrevivendo, paradoxalmente, adota uma prática que extrai ao máximo o potencial humano de seus trabalhadores, incluindo em seu “menu” gerencial, técnicas como as de Qualidade Total.

Almejando cientificidade, a política de recursos humanos embasa-se no modelo de gestão proposto pela Escola de Relações Humanas, e, mais recentemente, em função da intensificação das transformações econômico-sociais e da competitividade de sobrevivências das organizações industriais nos mercados regionais pela lógica da globalização, incorpora-se a esses princípios gerais a idéia (*sic*) de que a gerência de recursos humanos deve comandar a implantação de programas de qualidade total, sobretudo para sensibilizar e criar nos trabalhadores atitudes em prol da produtividade com qualidade.

Atualmente, o binômio qualidade-produtividade é a base da competitividade, um imperativo categórico de sobrevivência das empresas nos mercados. Se, por um lado, a idéia (*sic*) de qualidade sugere funcionamento empresarial com maior produtividade e menor custo, por outro lado, ela está associada à ideia (*sic*) de melhoria da totalidade do processo organizacional, principalmente do trabalho humano, e não apenas do produto. É qualidade de produto; mas, sobretudo, é qualidade de gestão do processo produtivo. Nesta direção, o essencial dos programas de gestão que visam à qualidade total é o aperfeiçoamento contínuo dos métodos e tipos de gerenciamento empresarial, que devem considerar, acima de tudo, a satisfação do cliente. Entende-se que o cliente não é apenas aquele que usufrui do produto, mas também aquele que o produz, direta ou indiretamente, o que inclui a gestão dos recursos humanos como questão estratégica para as empresas. (SCOPINHO, R.A., *Qualidade Total, Saúde e Trabalho: Uma Análise em Empresas Sucroalcooleiras Paulistas*, in RAC, v.4, n. 1, Jan./Abr. 2000: 100-101).

No mesmo diapasão vibra a proposta da administração estratégica, que, segundo Rodrigues Filho (2004):

..., é dotada de um discurso utilizada pela elite administrativa como forma de manutenção de poder, que tem reforçado o uso de expressões como estratégias competitivas, vantagens competitivas, competências essenciais, entre outras, que não passam de *buzzwords*, oriundas, principalmente das escolas americanas. Neste sentido, para alguns autores, a estratégia “não é só um conjunto de técnicas ou de conhecimentos, mas é essencialmente um mecanismo de poder” (Knights e Morgan, 1991, Carrieri, 2001), que tenta homogeneizar tudo e todos, esquecendo-se das diferenças e outras dimensões políticas e sociais dentro das organizações. (RODRIGUES FILHO, 2004).

Portanto, o que se pode observar é que o foco da gestão organizacional, nesse contexto de capital flexível não se direciona necessariamente para as condições de trabalho levadas a efeito para atender o próprio trabalhador. A competitividade entre as empresas no sistema capitalista está cada dia mais acirrada, levando a um modelo gerencial que busca extrair dos seus “colaboradores” o máximo desempenho, com um máximo de aproveitamento do tempo “ocioso”, e com um mínimo de desperdício, diminuindo, assim, os custos de produção, que gera, ao final, uma larga margem de lucros para os investidores.

Nesse sentido, não é difícil depreender que as diversas transformações adotadas pelo sistema no tocante aos modelos de organização do trabalho são dirigidas para capacitar ao máximo o trabalhador, e, na sequência, extrair dele o máximo de produtividade, conquanto não sejam esquecidas as manobras psicológicas implementadas na organização, com o intuito de fazer subsistir a subjetividade daqueles que acreditam estarem simplesmente “vestindo a camisa” da empresa. Na verdade, o propósito que não fica tão evidente, mas, apenas, velado, mergulha no íntimo desejo de cada componente do quadro colaborativo da empresa, fazendo com que o ideal do sujeito se confunda com o mesmo ideal proposto pela filosofia adotada pela organização, ou seja, a mesma que é projetada por seus dirigentes maiores.

E o indivíduo, subordinado pelo capital e pelo sistema produtivo, é visto cada vez mais como um ativo, um patrimônio que, como qualquer outro, deve adaptar-se às constantes mudanças estabelecidas pelo capital, como a flexibilização organizacional, e à multifuncionalidade na execução de suas tarefas. Ele se deixa dominar pelo sistema gerencialista presente nas empresas atuais. E, da mesma maneira em que só existe o dominador caso exista o dominado – isto é, a permissão em se deixar dominar -, temos a parceria entre empregado e empregador no sentido de se firmar um vínculo mais forte e permanente entre aquele e a empresa. (SIQUEIRA, M. *As artimanhas da gestão na realidade atual das organizações in* Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho, 2007, p. 133).

SOBRE AS PATOLOGIAS

Se, para obter maiores lucros, a empresa deve adotar medidas como a flexibilização dos meios de produção, em que cada participante do modelo de organização do trabalho deve funcionar de modo polivalente, executando diversas funções, desperdiçando o mínimo de tempo e matéria prima, por outro lado as consequências sobre a saúde do trabalhador já se fazem sentir, não só do ponto de vista físico quanto psicológico também.

No modelo taylorista-fordista de organização do trabalho, havia execução de tarefas tipicamente mecânicas e repetitivas, para as quais era exigida, basicamente, destreza manual. Nesse período, já havia constatação de doenças profissionais, bem como acidentes de trabalho, devido às más condições de trabalho, jornadas muito longas, baixos salários, falta de regras regulamentadoras de trabalho oriundas do Estado, fazendo com que cada empresa estabelecesse seus próprios critérios para realização do trabalho.

Na primeira metade do século XIX ocorreu a Revolução Industrial na Europa, um movimento que impôs grandes mudanças no modo de produção, passando da manufatura para a maquinofatura e depois, para a máquina, o que conseqüentemente, afetou em muitos aspectos a vida e a saúde dos trabalhadores.

As condições de trabalho eram precárias, o ambiente inadequado, as jornadas muito longas, os salários baixos e cada empregadora tinha as suas próprias regras, não existindo nenhuma norma governamental que interferisse ou regulasse essa atividade. Dessa forma, toda a sorte de acidentes graves, mutilantes e fatais, atingiam os trabalhadores incluindo crianças e mulheres. Entre eles são descritos danos à saúde de difícil caracterização objetiva e rigorosamente médica, mas de inconfundível ligação com o trabalho, como por exemplo a fadiga, o envelhecimento precoce, o desgaste e alterações do comportamento.

Más condições e exploração de mão de obra resultaram em uma taxa de mortalidade que superava a de natalidade, o que colocava em risco a reprodução da força de trabalho. A situação começa a se alterar graças a um intenso movimento social que levou a burguesia a introduzir medidas que modificassem o cenário criado pela industrialização, priorizando a atenção médica e os riscos relacionados ao trabalho.¹⁰

Contrapondo-se ao sistema taylorista/fordista, o modelo toyotista acumulou consigo um enorme quadro de desemprego de mão de obra, que ficou excluído dos meios de produção, e fazendo com que aqueles que continuaram empregados, tiveram que ampliar suas habilidades, principalmente as cognitivas, já que num sistema considerado enxuto, tanto o tempo quanto o esforço físico foram substancialmente suprimidos. Entretanto, para operar as novas tecnologias, inclusive de informação, os trabalhadores tiveram que intensificar sua formação técnica para melhor desempenharem suas múltiplas e diversificadas funções nesse novo modelo de organização do trabalho.

As fortes tendências competitivas do mercado, que já não eram mais locais e regionais, mas sim, internacionais, fortaleceram esse modelo de produção, e que já não consistia em estocar produtos, mas torná-lo flexível, pois a própria evolução tecnológica e a obsolescência dos manufaturados forçou uma organização produtiva que não permitisse o

¹⁰ http://estudmed.com.sapo.pt/trabalhos/problematICA_saude_trabalhador_2.htm

desperdício, tanto de produtos quanto de capital. Assim, mesmo não havendo a necessidade de grandes produções, para um mercado exigente e tecnologicamente em evolução, passou a existir a necessidade de que os trabalhadores, quando requisitados, tivessem que se dispor a produzir de acordo com as demandas do mercado, em curto espaço de tempo, e com qualidade suficientemente superior à dos produtos concorrentes, pois, estavam em jogo, inclusive, a manutenção do emprego e a sobrevivência da empresa num mercado altamente competitivo.

As transformações ocorridas no modelo taylorista/fordista, que levaram à adoção do toyotismo, marcado pela flexibilização da organização do trabalho, trouxeram em seu bojo a “desespecialização” e intensificação das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, que se fizeram notar pela necessidade de desenvolver múltiplas funções, ao invés de uma somente, tal como a de simplesmente apertar parafusos. Com o recrudescimento do trabalho, reflexo de um modelo de organização de trabalho, próprio do sistema de acumulação flexível¹¹, foram também ficando conhecidas as patologias identificadas daí decorrentes, tais como as LER/DORT (lesão por esforço repetitivo/doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho), que conduziram (e ainda conduzem) a frequentes incapacitações para a continuidade do trabalho.

É neste sentido que, pelo menos a partir deste momento (o começo dos anos 50), um via própria, japonesa, de organização do trabalho e de gestão da produção se põe em curso de se afirmar. Seu traço central e distintivo, em relação à via taylorista norte-americana, é que em lugar de proceder através da destruição dos saberes operários complexos e da decomposição em gestos elementares, a via japonesa vai avançar pela desespecialização dos profissionais para transformá-los não em operários parcelares, mas em plurioperadores, em profissionais polivalentes, em “trabalhadores multifuncionais”, como dirá Monden (1983).

... Este movimento de desespecialização dos operários profissionais e qualificados, para transformá-los em trabalhadores multifuncionais, é de fato um movimento de racionalização do trabalho no sentido clássico do termo. Trata-se aqui, também – como na via taylorista norte-americana –, de atacar o saber complexo do exercício dos

¹¹ A acumulação flexível, como vou chama-la, é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a “Terceira Itália”, Flandres, os vários vales e gargantas do sicílio, para não falar na vasta profusão de atividades dos países recém-industrializados). HARVEY, 2011, p. 140).

operários qualificados, a fim de atingir o objetivo de diminuir os seus poderes sobre a produção, e de aumentar a intensidade do trabalho. (CORIAT, 1994, p. 53).

Acometidos por tais patologias, um contingente considerável de trabalhadores, de diversos tipos de organizações, como indústrias, órgãos públicos e bancos, deixaram de fazer parte dos quadros funcionais de algumas empresas, engrossando o rol de desempregados e aposentados, causando enormes prejuízos pessoais, familiares, sociais e econômicos, ocasionando inúmeras ações trabalhistas, e tendo consequências financeiras tanto para as empresas, mas, e principalmente, para o Estado, que arca com a maior parte dos prejuízos gerados pela aposentadoria precoce, onerando ainda mais a carga tributária imposta aos cidadãos que pagam impostos.

Na verdade, os efeitos do trabalho sobre a saúde do trabalhador têm como causa, em sua grande maioria, a sobrecarga a que ele é submetido, pois, conforme dito anteriormente, a organização do trabalho segundo o modelo toyotista, conduziu a uma maior exigência de produtividade, com qualidade e eficiência. Nesse modelo, procura-se evitar ao máximo o desperdício e aproveitando, sobremaneira, as multifuncionalidades dos trabalhadores.

Mas, a plenitude dos efeitos deletérios da moderna organização do trabalho também se fez notar sobre a saúde mental dos trabalhadores, e não são raros os registros de casos de suicídios de trabalhadores, inclusive nas próprias empresas, em decorrência da aceleração da produção.

O nível acirrado de competição a que chegou as empresas concorrentes entre si não ficou restrito a elas, mas tornou-se um fator preponderante dentro das próprias organizações, já que se tornou significado de *performance* profissional e êxito pessoal, dentro de uma proposta inerente à filosofia adotada por elas. Furtar-se de incorporar tal filosofia incorre possivelmente na sua retirada do mercado profissional e na conseqüente perda de *status* social, entrada no rol dos desempregados, com as previsíveis dificuldades financeiras e familiares.

Entretanto, o nível de expectativa imposto pelas organizações aos seus subordinados, tanto do ponto de vista da incorporação do ideal imaginário a ser atingido, quanto daquele manifesto em sua produtividade, pode conduzir a uma percepção, consciente ou inconsciente, de que todo seu esforço empreendido para atender tais expectativas, ainda será insuficiente para tal propósito. Assim, o nível de frustração um dia se fará presente, podendo conduzir o

trabalhador a vivências de sofrimento, por vezes tão acentuado, cujo desfecho não será estranho se chegar ao ponto da eliminação da própria existência.

É interessante observar que as empresas não estão sozinhas nesse processo que leva ao adoecimento dos seus trabalhadores. Elas contam com um constante trabalho de sedução de seus trabalhadores, fazendo-os crer na inseparável identidade que os unem àquela proposta pela organização, chegando ao ponto do que se tornou conhecido como a servidão voluntária.

Esse processo se dá graças à prática que as empresas exercem sobre o indivíduo, levando-o a acreditar inquestionavelmente nos valores preconizados pela organização. Assim, o ideal do eu, até então investido pelo indivíduo, aos poucos vai se confundindo e preenchido com os valores da empresa, fazendo com que não haja mais distinção entre um e outro, ficando o patente sentimento de que viver sua vida é viver os ideais da empresa. Todo o seu projeto de vida passa a ser aquele proposto na filosofia da organização, e o indivíduo torna-se submisso, sem mais questionar se os valores que defendem são seus ou impostos pela organização, lembrando que esse tipo de imposição é fruto de um processo contínuo de sedução e fascínio que é exercido sobre o indivíduo, levando-o a não mais distinguir entre si e o outro organizacional.

A partir da institucionalização da relação de submissão nas organizações, o indivíduo se vê impregnado dos ideais da organização em que trabalha, absorvendo suas normas, valores, convicções e padrões de conduta. Seu ideal de ego é preenchido pela organização e ele se envolve cada vez mais, com a organização, servindo a ela e a seus representantes de níveis hierárquicos mais elevados. Por seu turno, a empresa, na sociedade contemporânea, busca na mediação a possibilidade de antecipar conflitos e fazer com que as contradições inerentes à vida organizacional sejam transformadas de acordo com seus desejos.” (SIQUEIRA, 2009, p. 81).

Observa-se, pois, que até as possibilidades de existência de conflitos existentes nas organizações são antecipadas e mediadas, com o intuito de manter a estabilidade e a continuidade de suas ações, pois não pode haver questionamentos e oposições que levem a frustrar a missão proposta pela organização. Portanto, é imprescindível usar de todos os meios persuasivos que tornem o corpo funcional da organização em uníssono com as esferas de poder mais elevadas de sua administração, reforçando a ideologia circulante em seus meios.

Nesse sentido, Pagès (1987, pp. 86-87), diz o seguinte:

A função da ideologia e das práticas é reforçar a imagem positiva do papel da empresa, não deixando que o indivíduo se conscientize das contradições das políticas

da empresa e das contradições sociais que subentendam. Não se trata de um processo mecânico que age simplesmente pelo exterior, através da doutrinação. A consciência das contradições ameaça aparecer ou reaparecer sob o efeito da experiência pessoal do indivíduo ou de influências ideológicas diferentes (sindicatos, imprensa, leituras, partidos políticos). A consciência do indivíduo é um terreno conflituoso, ameaçado e ameaçador para a empresa. Nós tentamos compreender como se resolvem estes debates internos. O que nos surpreendeu foi o papel dos processos sutis de autopersuasão, que poderíamos também chamar processo de *cercos ideológico*, pelos quais o indivíduo colabora para sua própria doutrinação e resolve seus conflitos ideológicos e reforça a ideologia dominante sempre com a impressão de pensar livremente.

O indivíduo é levado a crer que o que está defendendo são seus próprios ideais de vida e que tudo fará para atingir tais objetivos. No entanto, a prática massiva de dominação ideológica é tão persuasiva, que os indivíduos, de fato, acreditarão que os princípios que defendem coincidem com aqueles da organização a que serve, e, muitas vezes, vê-se imerso em uma rede de dominação, que mescla sua participação voluntária com as benesses ofertadas pela organização. Assim, torna-se uma presa fácil e servil, que não questiona mais o sistema do qual faz parte.

Dito em linguagem corriqueira, significa que o indivíduo “veste a camisa” da empresa, incorporando a ela, não raras vezes, até seu mundo familiar, pois há que se ter um total controle do indivíduo pela organização, desde que esteja sempre à disposição desta, para alimentá-la e servi-la, quando e onde se fizer necessário. Ao final das contas, vidas profissional, familiar e particular tornam-se única, cujas consequências à saúde do indivíduo não deixam de se fazer, pois ele é usurpado e controlado em todos os âmbitos de sua vida, por meio de toda a tecnologia disponível: *lap-tops*, *paggers*, celulares, *ipads*, etc. Não é mais um escravo que está sob o açoite do senhor dono das terras; é um tipo de novo escravo, que serve voluntariamente, mas que não o percebe, e, não somente isso, de fato acredita na autenticidade de suas práticas as quais defende, como assim o quer os seus novos senhores.

Essa tentativa de assujeitar o outro pode ser concebida como uma forma de violência sofrida pelo trabalhador, no sentido de destituí-lo de seu senso crítico, conduzindo-o a uma condição de alienação, pois, assim, fica mais fácil controlá-lo.

..., entende-se a violência como qualquer tentativa explícita ou não de assujeitar o outro, de dessubjetivá-lo, minando sua capacidade de pensar, sentir e agir, que faz dele um sujeito singular. Essa agressão pode ser praticada contra si mesmo e contra terceiros, constituindo uma situação que envolve o jogo de dominação-resistência. Não existem vítima e agressor, existe uma rede perversa de relações que se constroem com base em comportamentos de resignação.

A violência acontece quando as relações com o trabalho são degradadas, este perde o sentido e ocorre desestabilização das relações de solidariedade; o sujeito paralisa-se diante das ruínas da solidariedade, bem como da insensibilidade progressiva ao sofrimento dele mesmo e dos demais. Desse modo, a violência tem suas bases na solidão afetiva, o abandono e a desolação, mobilizados nos trabalhadores pelas situações de trabalho. (MENDES; REIS ARAÚJO, 2010, p. 92).

A violência exercida sobre o sujeito se manifesta, então, sob a forma de submissão à massiva propaganda da filosofia da empresa, na qual o imaginário organizacional se sobrepõe ao pessoal, tendo como apoio a sedução. O sujeito é levado a crer na importância de sentir-se diferenciado dos outros, espelhando-se nos modelos de executivos e trabalhadores padrões, os quais devem ser seguidos por sua alta performance na produtividade e servidão aos ditames da organização a qual pertence. Para demonstrar sua devoção à organização, o sujeito busca sua diferenciação dentre os colegas, adotando a prática da excelência profissional, percorrendo uma maratona incessante de seminários, encontros e cursos de aperfeiçoamento e atualização, que, muitas vezes, sobra-lhe pouco tempo para dedicar-se à vida pessoal e familiar. O alto nível de competição interna, que também é reflexa daquela existente no mundo exterior, não raras vezes conduz à perda de senso de solidariedade e desconfiança entre os pares, pois que vê no outro um concorrente, que poderá lhe arrebatar sua posição na organização, o que é forte indicativo para vivências de solidão e desamparo.

A solidão provocada pela desestruturação dos coletivos de trabalho leva ao uso de defesas, tais como práticas desleais com os colegas, condutas baseadas na filosofia de “cada um por si”, do “tapar os olhos”, além do ativismo, que, quando usados de modo exacerbado, transformam-se em práticas articuladas a uma violência patológica. (MENDES; REIS ARAÚJO, 2010, p. 92).

Esse, então, é um tipo de violência que nem sempre é percebido por aquele que a está vivenciando, ou mesmo por seus pares, face à sutileza com que é empreendida nas organizações, mas que, com o tempo, vai apresentando seus efeitos danosos sobre a saúde do sujeito. Acostumados a um tipo de violência explícita na sociedade atual, por exemplo, no trânsito, nas ruas, ou, até mesmo, nas áreas rurais, as pessoas nem sempre percebem ou mesmo admitem essa forma de violência sofrida pelo sujeito nas organizações. Essa prática tornou-se usual e corriqueira e indispensável às empresas cuja organização do trabalho impõe um profundo ativismo para que não sucumba num mercado altamente competitivo, do qual ninguém deseja se vir excluído. Portanto, esse tipo de violência sofrida no trabalho nem sempre é percebida como tal, e quando muitas vezes a vivencia, o sujeito pode senti-la, sob a

condição do que se tornou conhecido como normopatia¹², pois o estado de doença não é mais entendido ou percebido como tal, mas sim, como normalidade.

Esse estado de assujeitamento incondicional às normas da organização, bem como a ausência de manifestações de inconformismo perante os gestores podem se manifestar sob forma de total adaptação, eficácia e integração, o que também é possível graças à submissão em que o sujeito se coloca face aos seus superiores, os quais, diante da condição de vulnerabilidade de seus subordinados, podem usurpar sua produtividade, o que serve perfeitamente aos modos de organização do trabalho, gerando, paradoxalmente, riqueza e adoecimento. Riqueza aos detentores dos meios de produção; adoecimento àqueles que empreendem esforços para manterem suas posições no mercado de trabalho e para conservarem sua saúde.

Entretanto, a sobrecarga física e, principalmente, mental e emocional, a que se submetem esses trabalhadores, vem demonstrando ocasionar sérios comprometimentos da sua saúde, que conduzem desde o afastamento do trabalho, perda das condições normais para o trabalho, e para a vida em geral, esgotamento, depressão, podendo chegar ao suicídio, o que nem sempre é divulgado pelos meios tradicionais de comunicação.

Ressalte-se que esse sentimento de solidão e isolamento experimentado no ambiente de trabalho reforça o sofrimento, nem sempre compartilhado, dado o nível de competição no ambiente de trabalho, bem como o receio de se parecerem fracos perante os desafios

¹² É possível que o termo *normopatia* soe estranho à primeira escuta, pois carrega, em sua própria formação, dois elementos contraditórios: *normo* + *patia*. O resultado dessa combinação peculiar é uma palavra que quer dizer algo como “doença da normalidade”. Mas como isto é possível, se normalidade é exatamente ausência de doença, patologia ou desvio? A fim de responder a esta pergunta, vamos começar nosso estudo procurando lançar alguma luz sobre este termo e o significado que ele adquiriu no vocabulário psicanalítico. Trata-se de um termo que, se é estranho em sua composição, é ao mesmo tempo bastante elucidativo de uma problemática psicopatológica e clínica particular. Como ponto de partida, convido o leitor para um pequeno giro através da etimologia.

Antes de mais nada, apenas para situar brevemente a história do termo *normopatia*, cabe dizer que a psicanálise deve a sua existência – não apenas enquanto termo, mas também enquanto conceito – ao talento inventivo de Joyce Mc Dougall, que o batizou, em 1978, em seu trabalho. *Em defesa de uma certa anormalidade*. A palavra “normopatia”, na acepção que sua criadora lhe deu, foi inventada para tentar retratar um certotipo de paciente aparentemente bem adaptado, e “normal”, isto é, sem um conflito psíquico ruidoso, seja neurótico, seja psicótico. Mas o trabalho analítico com este paciente chegava invariavelmente a um impasse, pois ele tinha uma imensa dificuldade – quando não uma total impossibilidade – de fazer um mergulho profundo em seu mundo interno, exigência básica para o sucesso de uma análise. Tal configuração psíquica se trata de “normopatia”, e não de “normalidade”, porque é uma normalidade falsa ou apenas aparente; melhor dizendo, é uma normalidade estereotipada ou uma hipernormalidade reativa, decorrente de um processo de sobreadaptação defensiva. (FERRAZ, 2005, pp. 21-22).

colocados pelas empresas, que, nesse sentido, levam à perda da falta de solidariedade entre aqueles que fazem parte da organização. A vulnerabilidade torna-se ainda maior, perante as experiências de assédio moral, nem sempre perceptíveis ou passíveis de prova, e, mesmo quando o são, a tônica do “cada um por si” impede que os pares se posicionem a evidenciá-las.

Não é apenas a cooperação que sofre, mas as relações de respeito entre os colegas, a lealdade, a confiança, a amabilidade, a ajuda mútua também se deterioram... Cada um é levado, aos poucos, a adotar comportamentos que, no fundo, reprova. Pois é a solidariedade mesma que está sendo destruída. No lugar do convívio e do saber-fazer, a duplicidade, a dissimulação e a má-fé tornam-se regra.

No fim, cada qual se encontra só, no meio da multidão, em um ambiente humano e social com características de hostilidade. A solidão e o abatimento se instalam no mundo do trabalho e isso muda radicalmente o cenário, no que diz respeito à relação subjetiva frente ao trabalho e à saúde mental.

A multiplicação da incidência de suicídios no trabalho não é apenas decorrente de injustiças, quedas em desgraça ou assédios morais. Resulta, principalmente, da terrível experiência do silêncio dos outros, do abandono pelos outros, da covardia dos outros. A injustiça e o assédio que outrora teriam sido considerados experiências árduas ou dolorosas podem no atual contexto, degenerar brutalmente em crise de identidade.

[...]

Aí, se instala a espiral da depressão. Os sentimentos de impostura, de erro, de erro, de decadência etc. podem se amparar do assalariado com tal violência que ele chega a cometer o gesto suicidário. (DEJOURS, 2010, pp. 46-47-48).

Diante desse quadro um tanto sombrio e pessimista quanto ao que acontece com os trabalhadores nas modernas organizações do trabalho, marcadamente pela prática do gerencialismo, e, tendo como pano de fundo o toyotismo, que fundamentou as práticas da flexibilização do trabalho e do capital, o que se pode pensar quanto ao futuro das relações entre quem trabalha e aquele que detém o capital e os meios de produção, especialmente no que tange à saúde?

O TRABALHO E A CLÍNICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

As contradições existentes entre o capital e o trabalho são objeto de inúmeros estudos, os quais vêm se ocupando em resgatar os sentidos do trabalho, por meio da clínica, que visa à saúde dos trabalhadores, mas que ficou extremamente debilitada, tendo em vista o jugo a que foi submetida a classe produtiva, em detrimento do capital.

O processo de globalização em curso tem definido intensas transformações no mundo do trabalho. Inovações tecnológicas, enfraquecimento da atividade econômica, mudanças na organização do trabalho, entrada crescente no mercado de trabalho de mulheres são alguns dos fatores que vêm contribuindo para que haja uma redefinição das relações entre capital e trabalho.

As novas formas de acumulação fizeram com que as empresas, diante do aumento da competição e dos riscos, deslocassem parte do processo produtivo para países onde o custo do trabalho e as conquistas sociais dos trabalhadores fossem menores, ocasionando a exportação de empregos, o estabelecimento de novas formas de produção e a abertura de novos mercados. Este novo estágio de acumulação acirra padrões de desenvolvimento desigual, tanto em diferentes setores da economia quanto entre regiões e países.

[...]

[...]

[...]

Esta lógica de restrição de oportunidades termina por atingir também as condições de trabalho daqueles que ainda estão empregados. Os assalariados terminam por ceder à precarização das condições de trabalho, às perdas de direitos trabalhistas e previdenciários, bem como dos mecanismos de proteção e de fiscalização em relação à saúde, expondo-se mais aos riscos de adoecimento e de acidentes. A perda do poder de barganha de quem procura emprego – e a precarização econômica – leva os trabalhadores à escolha simples entre um mau trabalho ou trabalho nenhum. (LANCMAN & SZNELWAR, 2008, pp. 27-28).

Essa perspectiva dos autores expressa, de uma maneira geral, os efeitos adversos das novas formas de trabalho adotadas pelo capitalismo face à flexibilização da acumulação do capital.

Se antes, era possível identificar um grande número de acidentes no trabalho, devido à industrialização dos meios de produção, o qual, inclusive, vem diminuindo, atualmente, o modo como vem se organizando as novas formas de trabalho trouxe outros tipos de adoecimento, dentre eles: problemas psíquicos, afecções músculo-esqueléticas, reações asmáticas e alérgicas, estresse, dentre outros, o que, inclusive acarreta altos gastos com tratamentos, conforme dados da OIT, Genebra, *Comumunique de presse*, em 2002, citados por Lancman e Snelwar (2008, p. 29):

A OIT estima que 160 milhões de trabalhadores contraem doenças ligadas ao trabalho todos os anos. Embora não seja possível avaliar o custo de uma vida, a OIT calcula que 4% do PIB mundial é gasto com doenças profissionais, absenteísmo de trabalhadores, adoecimentos, tratamentos, incapacidades e pensões.

Desenvolvida por Christophe Dejours, a Psicodinâmica do Trabalho aborda as novas formas de organização do trabalho, fazendo críticas ao sistema de acumulação flexível, mostrando a deterioração das condições de trabalho, que conduz, inclusive, à corrosão do coletivo de trabalho, levando a uma individualização dos trabalhadores, lutando para manterem seus empregos num acirrado processo de competição tanto interna quanto externamente, fatores esses que têm contribuído fortemente para o sentimento de isolamento, depressão e a outros tipos de adoecimento.

Essa abordagem busca restabelecer os elos entre os trabalhadores e entre estes e o trabalho, por intermédio do fortalecimento do senso crítico quanto às organizações do trabalho às quais eles estão submetidos, retomando o sentido do trabalho, enquanto meio de obtenção de saúde e prazer no trabalho, considerando, para tanto, que a saúde psíquica também depende da constituição de um coletivo de trabalho coeso e capaz de fazer frente às constantes tentativas de dilapidar e enfraquecer suas bases, já que se vive num período em que às organizações capitalistas importa a produção de mercadorias e o lucro incessante.

Lancman & Snelwar (2008, p. 30), assim se expressam:

A deterioração das condições de trabalho e o aumento do desemprego vêm ocorrendo, já há duas décadas, como consequência de sucessivas crises internas e externas. A abertura comercial obrigou as empresas a ganharem produtividade e a se modernizarem, ocasionando uma importante diminuição dos postos de trabalho e gerando demissões. O processo de privatização e de fusão de diversas empresas foi outro fator gerador de desemprego. Estima-se que metade dos trabalhadores no Brasil trabalhe no setor informal e que o índice de desemprego seja da ordem de 13%.¹³

O fim do trabalho estável traz consigo a perda da esperança, do sonho de ascensão e de progresso social por meio do trabalho. O trabalho, para grande parte da população, limita-se aos ganhos necessários para a sobrevivência imediata.

A abordagem clínica, segundo a Psicodinâmica do Trabalho, portanto, procura intervir junto ao contexto de trabalho das empresas, sejam públicas ou privadas, objetivando a retomada crítica quanto ao valor do trabalho para os trabalhadores, na busca da saúde destes, que há tempos vem sendo pouco valorizada, bem como na (re)construção de uma identidade pessoal e social, que não se confunda simplesmente com aquele premido pelas empresas. A dinâmica imposta no sistema capitalista, em sua forma de acumulação flexível, tanto tem usurpado o potencial criativo e construtivo humanos nas organizações, e vem trazendo, em

¹³ Folha de S. Paulo, 27 jun 2003, p. 8.

contrapartida, os reflexos deletérios, que tanto tem retirado do mercado de trabalho um contingente considerável de pessoas, muitas das quais ainda jovens, mas já sofrendo os fortes efeitos de uma visão equivocada, que ainda visa altos lucros, sem considerar os prejuízos deles decorrentes.

PERSPECTIVAS

Nas palavras de Benjamin Franklin, pode-se perceber a essência do capitalismo:

Lembra-te que *tempo* é dinheiro. Para aquele que pode ganhar dez xelins por dia pelo seu trabalho e vai passear, ou fica ocioso metade do dia, apesar de não gastar mais do que seis *pence* em sua vadiagem ou diversão, não deve ser computada apenas essa despesa; ele gastou, ou melhor, jogou fora, mais de cinco xelins.

Lembra-te que *crédito* é dinheiro. Se um homem deixa seu dinheiro em minhas mãos por mais tempo que o devido, está me dando os juros, ou tudo o que eu possa fazer com ele durante esse tempo. Isto atinge somas consideráveis quando alguém goza de bom e amplo crédito, e faz dele bom uso.

Lembra-te que o dinheiro é de natureza prolífica e geradora. O dinheiro pode gerar dinheiro, e seu produto gerar mais, e assim por diante. Cinco xelins circulando são seis; circulando de novo são sete e três *pence*, e assim por diante, até se tornarem cem libras. Quanto mais dele houver, mais produz a cada aplicação, de modo que seus juros aumentam cada vez mais rapidamente. Aquele que mata uma porca prenhe destrói sua descendência até a milésima geração. Aquele que “mata” uma coroa destrói tudo aquilo que ela poderia ter produzido, até muitas libras.

[...] ¹⁴

Já não se pode afirmar com tamanha certeza que o trabalho dignifica ou enobrece o homem. Antes, o produto de seu labor demonstrava o valor do ofício realizado por quem o desempenhava, sendo sua marca registrada, reconhecia-lhe o saber-fazer, fortalecendo os vínculos sociais, pois que o seu produto tinha um caráter que quase se aproximava de uma arte única e exclusiva, podendo ser apreciada, intercambiada com a de outros que também tinham no trabalho o significado de pertença, de valorização pessoal e de reconhecimento perante outros de sua espécie. Uma característica de sua marca no mundo, um diferencial que o aproximava do sentido mais amplo e elevado do que pode ser expresso pela pessoa, enquanto considerado como ser humano. Crio e faço; logo, existo. Possivelmente, uma máxima existencial, fonte de prazer e geradora de saúde.

¹⁴ Benjamim Franklin citado por WEBER, M. A ética protestante e o espírito do capitalismo, 2009, p. 48.

As transições das organizações do trabalho experimentadas na evolução humana parecem não deixar dúvidas de que o trabalho, para o ser humano, é a possibilidade de que suas pulsões instintivas sejam transformadas em produtos (aqui expressos, não somente como os que conhecemos como de primeira necessidade, tais como alimentos, roupas e outras fontes de subsistência), os quais implicam a maneira como cada um incorpora e interpreta o mundo, a existência e, evidentemente, o outro. Essa peculiaridade de cada um pode ser também expressa sob a forma de arte, seja ela transformada num quadro, num utensílio doméstico, num sapato, numa bebida, os quais podem ser apreciados por quem deles necessita para continuar dando testemunho da jornada humana nesse planeta Terra.

O trabalho é a expressão maior de uma espécie que a diferencia substancialmente daqueles outros seres considerados inferiores, pois aqueles possuem a capacidade de transformar ou ressignificar o mundo a sua volta, graças à criatividade e possibilidade de trocar suas experiências entre si, fortalecendo o elo que as pessoas à solidariedade e as afasta da solidão.

A história humana é também a história do que o homem construiu, sendo, pois, o trabalho esse precioso instrumento de criação, mas, também, indispensável à sobrevivência do homem, tal como se vê no dito: “Ganharás o pão com o suor de teu rosto”. No entanto, o suor, hoje, é para alguns, o mínimo, enquanto, para outros, torna-se um verdadeiro sofrimento, fonte de adoecimento e não de prazer e satisfação.

No capitalismo as organizações do trabalho passaram por diversas “metamorfoses”, e à semelhança de um vírus que se espalhou pelo mundo, vem reestruturando suas formas, mas não o seu conteúdo, cuja essência é a acumulação de lucros, sua sobrevivência pelo fortalecimento do capital em detrimento do trabalho. Grosso modo, assemelha-se a Proteu¹⁵, pois que o capitalismo usa do atributo próprio dessa figura mitológica, quando então procura se furtar aos seus questionadores e críticos, mormente diante de suas contradições e inconseqüências. Nesse caso, uma espécie de Proteu às avessas.

¹⁵ Um dos deuses secundários do mar, na Odisséia, especialmente encarregado de conduzir os rebanhos de focas. Ele evoca as ondas do mar, capazes de representar, na ocasião das tempestades, as imagens fugitivas do cavalo, do carneiro, do porco, do leão, do javali etc. Ele é dotado do poder de tomar todas as aparências que desejar: pode tornar-se não só um animal, mas um elemento, como a água e o fogo. Ele faz uso desse poder particularmente quando quer se subtrair aos indagadores. Pois ele possui o dom de profeta, mas se recusa a aconselhar os mortais que o interrogam (GRID, 398). (CHEVALIER, J.; GHEERBRANT, A., 1991, p747).

Tendo passado pela fase do taylorismo/fordismo, a organização do trabalho, atualmente embasada no modelo toyotista, traz em si o mesmo princípio de acumulação do capital, e já vem demonstrando suas incongruências, pouco dando respostas aos anseios dos trabalhadores, que esperavam melhores condições de vida e de redistribuição de renda. No entanto, o que se observa pelos estudos feitos, é que os trabalhadores, ao invés disso, veem-se tragados pelo adoecimento laboral e uma qualidade de vida de caráter duvidoso, pois, em contrapartida a um excessivo empenho para produzir e estarem mais qualificados para dar conta dos desafios profissionais, não há sinais de melhoria da sua saúde física e mental.

A tecnologia, que deveria ser a expressão de menor esforço na condução das tarefas laborais, tem-se mostrado um forte aliado do capital produtivo, mas que tem conduzido a uma intensificação do sofrimento da classe trabalhadora. Sobretudo, o acúmulo de tarefas atribuídas aos trabalhadores torna-se possível graças ao aperfeiçoamento da tecnologia com o advento cada vez maior da microinformática, que dispensa sobremaneira as atividades físicas, mas, em compensação, torna ainda maior o esforço mental e intelectual de seus usuários.

Nesse sentido, os estudos não têm mostrado muito otimismo, quando então fazem referência a um expressivo aumento do estresse verificado em algumas categorias, como, por exemplo, a dos bancários, teleatendentes, enfermeiros e, também, servidores públicos¹⁶. Entretanto, o quadro pode ser revertido, graças às intervenções que vem sendo realizadas.

Mais algumas consequências da intensificação do trabalho já se fazem notar, inclusive, quanto ao aumento do uso de medicamentos para dar conta da sobrecarga imposta àqueles que se submetem a condições desumanas no tocante à concorrência dentro de um mercado extremamente competitivo, que pode chegar a um tipo de violência significativamente grande contra a própria pessoa.

Se as drogas tradicionais nos permitem fugir para a irrealidade, os medicamentos psicotrópicos estão aí para nos fazer enfrentar a realidade. O romantismo da droga não é o da fuga da realidade, mas sobretudo, de agora em diante, o dos meios para se colocar em pé de igualdade com o outro na concorrência. Os estimulantes da sociedade concorrencial são *drogas de integração social e relacional*. Os medicamentos psicotrópicos são assimiláveis a práticas de modificação de estados de consciência de indivíduos impelidos a ser inteiramente responsáveis por seus destinos.

¹⁶ Um número expressivo de trabalhos a esse respeito pode ser verificado na obra organizada por MENDES; MERLO; MORRONE e FACAS (Orgs.). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros*, 2010; em MENDES, A.M. (org.). *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas*, 2007; e, também, em MENDES, A.M.; BORGES, L.O.; FERREIRA, M.C. (Orgs.). *Trabalho em transição, saúde em risco*, 2002.

Ninguém mais os toma para inebriar-se ou por prazer, mas para aliviar a carga da responsabilidade quando ela se torna muito pesada. *O mesmo modo que com as dopagens esportivas, eles são um meio de reforçar as capacidades corporais e psicológicas a fim de melhor enfrentar a competição* (grifo meu). A referência à dopagem, ou seja, ao uso de drogas no universo esportivo, oferece uma chave para apreender as significações desse fenômeno de massa. Na verdade, os medicamentos psicotrópicos exprimem a busca alucinada pelo controle quando a relação com o outro, compreendendo nisso as formas da solidariedade, é cada vez mais considerada sob o ângulo da concorrência: eles permitem estimular-se ou acalmar-se para ser competitivo e de mostrar-se independente das obrigações sociais *mantendo-o totalmente socializado*. Tais medicamentos são um tipo de *autoassistência*. A dificuldade de alcançar a autonomia é então simultaneamente esvaziada pelos meios artificiais e disfarçada pelo cuidado de oferecer a imagem da autonomia, do dinamismo ou do autocontrole. (EHRENBERG, 2010, p. 143).

Essa é uma dentre as tantas possibilidades de adoecimento que vem sendo identificadas no período em que o capitalismo adotou, de forma geral, o toyotismo como uma saída para a crise existente em seu funcionamento. O uso de substâncias psicotrópicas é, pois, um tópico importante nos dias atuais, e que merece um estudo à parte. Outras formas de adoecimento já foram citadas, como, por exemplo, as LER/DORT, sobrecarga, violência no trabalho, servidão voluntária, e, também, o suicídio.

Se o toyotismo, com as formas de acumulação flexível, não pode ser responsabilizado por todas as mazelas sofridas pelos trabalhadores, há que se fazer, no mínimo, uma análise crítica e profunda para verificar o alcance de seus efeitos sobre a saúde de quem tem no trabalho não somente uma forma de sobrevivência, mas, também, um modo de dar sentido à existência humana, e que não se resume, tão-somente, na obtenção de lucros.

Diante desse quadro geral, não se torna tão fácil ser otimista, pois, é possível que esse vírus Proteu novamente se metamorfoseie numa estrutura que lhe permita ainda uma sobrevida. Há que se levar em consideração que aqueles poucos que se beneficiam do sistema não irão poupar esforços, pacíficos ou não, para não perderem o domínio e o poder que o capital proporciona. O custo humano (físico, afetivo, emocional, e, também, intelectual) que é imposto à maioria dos trabalhadores parece só se tornar relevante, quando causa prejuízos econômicos às organizações, mas, do ponto de vista social, parece não ser devidamente considerado, sejam nas instâncias menores ou maiores, privadas ou públicas.

Há que se repensar a necessidade da retomada do coletivo do trabalho, fator indispensável para saída do isolamento em que vivem muitos trabalhadores, nos diversos escalões organizacionais, pois, a exemplo da natureza selvagem, bandos de predadores

utilizam a estratégia de dividir a unidade de suas presas, para enfraquecê-las, dominá-las, facilitando o ataque, e, ao final, devorá-las.

A Psicodinâmica do Trabalho se insere como um instrumento valioso de crítica à dicotomia a que foram conduzidos trabalho e trabalhadores, podendo conduzir à compreensão de que são agentes, e não meros fantoches ou expectadores, já que o sujeito pode e deve exercer a função não somente de peça de uma grande engrenagem de produção, mas, essencialmente, agente que intercede em seu meio organizacional, promovendo a dialética que coloca diante de si as possibilidades de mudanças, geradoras de saúde, e não somente ficando à mercê da alienação sob a qual é submetido, apenas para atender aos ideais das empresas.

A tarefa não se torna fácil, pois, como se sabe, principalmente nas empresas privadas, as críticas e possibilidades de mudanças se voltam precipuamente para a visão pragmática, que busca desconstituir os ideais do sujeito, subjugando-o aos ideais coletivos presentes nas organizações. Valerá à pena o esforço, quando corre-se o risco de perder o emprego?

Entretanto, as incoerências e contradições já se fazem presentes pelo mundo afora, quando, então a Europa dá sinais de insatisfação e desmoronamento, mostrando que as bases do sistema não estão tão sólidas quanto se acreditava. Assim, não sendo a Psicodinâmica do Trabalho uma panaceia para a solução da crise existente no sistema de acumulação flexível, ao menos pode dar uma significativa contribuição para fortalecer o rol dos que trabalham e geram riquezas, e que buscam no trabalho não somente os meios de sobrevivência, mas reconstruir o sentido do coletivo, recolocando trabalho e capital em pé de igualdade.

Assim, apesar das articulações, manobras e artifícios, essa forma predatória de tratar os trabalhadores nos atuais sistemas de organização do trabalho, reflexos do toyotismo, e, por conseguinte, da acumulação flexível, não são, a meu ver, a melhor alternativa para a melhoria da saúde de quem trabalha. Qual será, então, a próxima face de Proteu? Os servos se rebelarão? Não tenho respostas, mas sobre o futuro próximo já se observam as nuvens negras.

Para concluir:

É através das crises que se configura plenamente a história do capitalismo como movimento marcado por avanços, paralisações, retrocessos e revoluções profundas nas bases técnicas e institucionais ainda dentro deste modo de produção. [...] a crise é essencial para definir a temporalidade típica do regime social presidido pelo capital. (GRESPLAN, 1999, p. 262, apud MENEGAT, 2003, p. 215).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, G. *Trabalho e subjetividade – O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*, São Paulo, Boitempo, 2011.

BRAGA, V.O.S.; BATTISTIN, C.; CABIANCA, A.M.R.; BERTOLAMI, A.; OLIVEIRA, F. Problemática da saúde do trabalhador. Disponível em: http://estudmed.com.sap.pt/trabalhos/problematika_saude_trabalhador_1.htm Acesso em: 17.10.2011.

BRAVERMAN, H. *Trabalho e capital monopolista – A degradação do trabalho no século XX*, Rio de Janeiro, Zahar, 1981.

CHEVALIER, J.; GHEERBRANT, A. *Dicionário de Símbolos – Mitos, sonhos, costumes, gestos, formas, figuras, cores, números*, Rio de Janeiro, José Olympio, 1991.

COMBAT, F.A. Hegemonia e dominação: as possibilidades de reinterpretação de conceitos gramscianos a partir da abordagem da regulação. Disponível em: http://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt1/sessa_o4/Flavio_Combat.pdf Acesso em 17.10.2011.

CORIAT, B. *Pensar pelo avesso – O modelo japonês de trabalho e organização*, Rio de Janeiro, Revan, 1994.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho – Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*, São Paulo, Atlas, 2007.

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. *Suicídio e trabalho – O que fazer?*, Brasília, Paralelo 15, 2010.

EHRENBERG, A. *O culto da performance – Da aventura empreendedora à depressão nervosa*, Aparecida-SP, Idéias e Letras, 2010.

FERRAZ, F.C. *Normopatía*, São Paulo, Casa do Psicólogo, 2005.

GAULEJAC, V. *Gestão como doença social – Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*, Aparecida, SP, Idéias e Letras, 2007.

- HARVEY, D. *Condição pós-moderna*, São Paulo, Edições Loyola, 2011.
- HUBERMAN, L. *História da riqueza do homem – Do Feudalismo ao Século XXI*, Rio de Janeiro, LTC, 2010.
- LANCMAN, S. & SZNELWAR, L. I. (Orgs). *Christophe Dejours – Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*, Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008.
- MENDES, A.M. (org.). *Psicodinâmica do trabalho – Teoria, método e pesquisas*, São Paulo, Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDES, A.M.; MERLO, A.R.C.; MORRONE, C.F.; FACAS, E.P. *Psicodinâmica e clínica do trabalho – Temas, interfaces e casos brasileiros*, Curitiba, Juruá, 2010.
- MENDES, A.M. *Trabalho em transição, saúde em risco*, Brasília, Editora Universidade de Brasília, 2002.
- MENDES, A.M. (org.). *Violência no trabalho*, São Paulo, Universidade Presbiteriana Mackensie, 2010.
- MENEGAT, M. *Depois do fim do mundo – a crise da modernidade e a barbárie*, Rio de Janeiro, Relume Dumará, 2003).
- MERRINGTON, J. “A Cidade e o campo na transição para o capitalismo” in SWEEZY, P. e outros, *A Transição do Feudalismo para o Capitalismo*, São Paulo, Paz e Terra, 1989.
- OLIVEIRA, C.R. *História do trabalho*, São Paulo, Ática, 2006.
- PAGÉS, M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D. *O poder das organizações – A dominação das multinacionais sobre os indivíduos*, São Paulo, Atlas, 1987.
- PINTO, G.A. *A organização do trabalho no século 20 – Taylorismo, fordismo e toyotismo*, São Paulo, Expressão Popular, 2010.
- RODRIGUES FILHO, J. Um estudo da produção acadêmica em administração estratégica no Brasil na terminologia de Habermas, RAE-eletrônica, v. 3, n. 2, Art. 21, jul./dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n2/v3n2a05.pdf> Acesso em 17.10.2011.

SCOPINHO, R.A. Qualidade total, saúde e trabalho: Uma análise em empresas sucroalcooleiras paulistas, RAC, v. 4, n. 1, Jan./Abr. 2000: 93-112. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v4n1/v4n1a06.pdf> Acesso em 17.10.2011.

SIQUEIRA, M.V.S. “As artimanhas da gestão na realidade atual das organizações”, in MENDES, A.M.; CRUZ LIMA, S.C.; FACAS, E.P. (orgs.), *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*, Brasília, Paralelo 15, 2007.

SIQUEIRA, M.V.S. *Gestão de pessoas e discurso organizacional*, Curitiba, Juruá, 2009.

WEBER, M. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo, Martin Claret, 2009.