

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL
CURSO DE MESTRADO EM SERVIÇO SOCIAL

**Trabalhadores resistindo ao sofrimento no trabalho. O que está implicado nesta
resistência?**
**Estudo de casos de equipes de servidores de bibliotecas em uma universidade
pública.**

Alzira Mitz Bernardes Guarany

2007

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.



**Trabalhadores resistindo ao sofrimento no trabalho. O que está implicado nesta
resistência?**

**Estudo de casos de equipes de servidores de bibliotecas em uma universidade
pública.**

Alzira Mitz Bernardes Guarany

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Mourão Vasconcelos

Rio de Janeiro, maio de 2007

**Trabalhadores resistindo ao sofrimento no trabalho. O que está implicado nesta
resistência?**

**Estudo de casos de equipes de servidores de bibliotecas em uma universidade
pública.**

Alzira Mitz Bernardes Guarany

Orientador

Eduardo Mourão Vasconcelos

Dissertação de Mestrado submetida ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social
Escola de Serviço Social, da Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, como parte
dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Aprovada por:

Eduardo Mourão Vasconcelos
Presidente, Prof. Pós-Doutor, UFRJ

Lília Guimarães Pougy
Prof. Doutora em Ciências Sociais, UFRJ

Vanda D'Acri,
Prof. Doutora em Engenharia de Produção, FIOCRUZ

Rio de Janeiro
Março de 2007

FICHA CATALOGRÁFICA

Guarany, Alzira Mitz Bernardes

Trabalhadores resistindo ao sofrimento no trabalho / Alzira Mitz Bernardes Guarany, Rio de Janeiro: UFRJ, ESS, 2007. xx, 179f.: il.; 4cm.

Orientador: Eduardo Mourão Vasconcelos

Dissertação (mestrado), UFRJ, ESS, Pós-Graduação em Serviço Social, 2007.

Referências Bibliográficas: f. 177-183.

1. A evolução histórica e cultural do trabalho. 2. subjetividade no trabalho – Algumas Abordagens Teóricas. 3. Breve histórico da área saúde do trabalhador. 4. Construindo um quadro referencial para análise empírica, baseado nas teorias revisadas. 5. O contexto e o delineamento da pesquisa em si. I. Guarany, Alzira M. B. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Escola de Serviço Social. III. Trabalhadores resistindo ao sofrimento no trabalho.

RESUMO

Trabalhadores resistindo ao sofrimento no trabalho. O que está implicado nesta resistência? Estudo de casos de equipes de servidores de bibliotecas em uma universidade pública.

Alzira Mitz Bernardes Guarany.

Orientador:
Eduardo Mourao Vasconcelos

Resumo da Dissertação de Mestrado submetida ao Programa de Pós-graduação em Serviço Social, Escola de Serviço Social, da Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

O presente estudo teve como objetivo identificar quais elementos estariam implicados na resistência do trabalhador diante do sofrimento no trabalho a partir de uma pesquisa empírica com estudo de casos múltiplos de quatro equipes de servidores trabalhando em bibliotecas de uma universidade pública.

A partir de uma revisão histórica e teórica criteriosa, e com base na abordagem marxista e da psicodinâmica do trabalho de Christophe Dejours, percebeu-se que só se levando em conta as diversas clivagens e mediações que agem e interagem em determinado ambiente laboral específico, desde os elementos mais estruturais até aspectos micro-sociais e organizacionais, é que poderemos estabelecer que elementos podem ter impacto no processo de resistência ao sofrimento do trabalho neste ambiente.

No universo sobre o qual a pesquisa foi realizada, de equipes de servidores de bibliotecas em uma universidade pública, e com vários elementos específicos conformando sua dinâmica organizacional, encontramos a gestão como um dos diferenciais centrais na luta pela saúde mental dos trabalhadores diante do sofrimento. A prática de uma gestão mais participativa e democrática e o reconhecimento pelo gestor e pela instituição do papel de cada um na organização e na dinâmica do trabalho, adotadas por algumas das equipes estudadas, provaram ser os elementos mais importantes e que fazem diferença significativa no estabelecimento de uma relação mais salutar com a atividade laboral e no enfrentamento dos desafios e impactos estruturais e conjunturais inerentes às condições de trabalho encontradas.

Palavras-chave: sofrimento no trabalho, gestão participativa e organização do trabalho.

Rio de Janeiro
Março de 2007

ABSTRACT

Trabalhadores resistindo ao sofrimento no trabalho. O que está implicado nesta resistência? Estudo de casos de equipes de servidores de bibliotecas em uma universidade pública.

Alzira Mitz Bernardes Guarany.

Orientador:
Eduardo Mourao Vasconcelos

Abstract da Dissertação de Mestrado submetida ao Programa de Pós-graduação em Serviço Social, Escola de Serviço Social, da Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

This study aims at identifying the elements associated to worker's resistance to labor suffering, based on an empirical research designed as a multiple case study of four public servant teams working in statutory university libraries.

From a historical and theoretical careful revision, and based on a Marxist approach and on Christophe Dejours' psychodynamics of labor, it was possible to perceive that only taking into account the several cleavages and mediations which act on and interact with each other in a specific labor environment, since the most structural to the micro-social and organizational elements, it is possible to establish which elements may have impact on the resistance process to labor suffering in this environment.

In the universe under investigation, of statutory university library workers' teams with several specific elements shaping their organizational dynamics, it was possible to affirm that management was the central differential in the struggle for the worker's mental health against labor suffering. The practice of a participative and democratic management and the manager and the institution's acknowledgement of each one's role in the labor organization and dynamics, adopted by some of the investigated teams, have shown to be the main elements which have made a significant difference in the development of a healthier relationship to work activities and in coping with the structural and contextual challenges and impacts inherent to those specific labor conditions.

Kew-words: suffering in the work, participative management and organization of the work.

Rio de Janeiro
Março de 2007

Primeiramente à minha família de origem, essência que carrego para sempre comigo, meu pai, minha mãe e meus irmãos.

À família que construí: meus dois filhos Amanda e Bernardo, que compreenderam incondicionalmente minhas ausências e ao meu marido Ivo, que com sua sabedoria de vida é meu suporte e meu estímulo para empreender este e todos os outros vãos que invento.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Prof. Dr. Eduardo Mourão Vasconcelos, que respeitando minhas circunscrições e delírios, me guiou firme e carinhosamente até este resultado.

À banca examinadora, especialmente à Vanda D'Acri, pela postura respeitosa e afetuosa com que me acolheu e em particular à professora Lília Pougy que sempre acreditou em minha capacidade, mesmo que, para os padrões acadêmicos, ficasse sob um véu de informalidade exacerbada.

À Célia Pabst por estar sempre me mostrando o caminho do equilíbrio.

À Dra. Roseli Monteiro, pelas intervenções pertinentes quanto ao rumo desta dissertação e ainda pelo fato de, após longa caminhada profissional, me provar que um chefe pode ser respeitoso, incentivar a participação e autonomia de seus subordinados sem perder a autoridade, pelo contrário, por agir assim, cria em torno de si um círculo de respeito e admiração que ela mesma não percebe. Tenho orgulho de integrar sua equipe de trabalho!

À Dra. Hilda Alevato pela referência que é para mim na área de saúde no trabalho.

À professora Cristina Salomão que se empenhou sempre que fui pedir auxílio.

Aos colegas do curso de mestrado, pela oportunidade de viver a diversidade contemporânea presente no Serviço Social.

À Martha Fortuna, pela acolhida aos meus interesses empíricos.

Aos trabalhadores que sucumbem e àqueles que se mantêm firmes diante do sofrimento, que as lições aprendidas possam nos ajudar na luta por melhores dias.

“Pro homem pra quem **o trabalho é festa** / Todo dia é de festa / [...] / Porque a sua festa é a sua vida / E o fruto do trabalho é “*mais maior*”/ É toda recompensa de esforço / É a alegria no derrame do suor” (Gonzaguinha, “Trabalho e Festa”).

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
O caminho profissional percorrido até chegar ao objeto.....	12
A definição do foco da investigação.....	15
Justificativa e relevância deste estudo.....	22
CAPÍTULO 1: A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CULTURAL DO TRABALHO	30
1.1. O trabalho até a emergência do capitalismo liberal.....	30
1.2. O trabalho e a Administração científica: o taylorismo e o fordismo.....	37
1.3. A Escola das Relações Humanas e a organização do trabalho.....	37
1.4. O Estado de “Bem-Estar Social” no capitalismo periférico e seus efeitos na organização do trabalho.....	47
1.5. A organização do trabalho e o neoliberalismo.....	50
CAPÍTULO 2: SUBJETIVIDADE NO TRABALHO - ALGUMAS ABORDAGENS TEÓRICAS.....	59
2.1. A Abordagem teórica marxiana do trabalho.....	59
2.2. A dimensão subjetiva do sofrimento no trabalho e o debate contemporâneo brasileiro.....	76
2.3. A resiliência e o sofrimento no trabalho	92
CAPÍTULO 3: BREVE HISTÓRICO DA ÁREA SAÚDE DO TRABALHADOR	95
CAPÍTULO 4: CONSTRUINDO UM QUADRO REFERENCIAL PARA ANÁLISE EMPÍRICA, BASEADO NAS TEORIAS REVISADAS.....	107
CAPÍTULO 5: O CONTEXTO E O DELINEAMENTO DA PESQUISA EM SI.....	123
5.1. O processo de escolha da população a ser investigada	123
5.2. Um breve relato histórico da universidade pesquisada.....	124
5.3. Departamento responsável pela saúde do trabalhador na universidade..	126
5.4. O grupo amostra da pesquisa	129
5.5. Aproximação ao universo da pesquisa a partir dos quadros teóricos construídos	132
5.6. A saúde mental dos servidores da universidade em geral e dos trabalhadores da rede de bibliotecas em particular.....	139
5.7. Metodologia adotada na realização da pesquisa empírica	144
5.8. Resultados da Pesquisa	148
CONSIDERAÇÃO FINAIS.....	161
E o Serviço Social com isso?	172
BILBIOGRAFIA	177
ANEXOS	185

INTRODUÇÃO

Primeiramente é importante que se esclarece uma questão crucial para o entendimento deste estudo: tenho clareza que nem exista solução definitiva para o sofrimento no trabalho, mas não consigo me manter inerte diante de um trabalhador que é submetido a situações que o fazem sofrer e até adoecer.

Sei que há atores sociais e instâncias fundamentais envolvidos nesta eterna briga pela garantia da saúde e dos direitos do trabalhador, como os sindicatos, os conselhos de algumas categorias que apóiam os trabalhadores e ainda os movimentos sociais. Já se percorreu uma longa estrada de lutas acumulando diversas conquistas, assim como recuos, principalmente àqueles que a contemporaneidade e o ideário neoliberal tem imputado às classes exploradas em geral e aos trabalhadores em particular.

Manter firme estas instâncias da luta é crucial para os trabalhadores e para a sociedade como um todo, pois é graças a eles que avançamos. Contudo, é sobre uma dimensão mais particular dessas lutas que este estudo vai se debruçar, a do cotidiano do trabalho e do sofrimento passado no dia a dia do ambiente organizacional. Mais especificamente vai buscar entender porque sofre o trabalhador e como ele faz para reagir a este sofrimento.

Enquanto o movimento organizado e coletivo mais amplo dos trabalhadores se desenrola, no dia a dia, eles estão expostos a situações de constrangimento, pressão e cobranças. O que fazer? Como ajudá-lo? Situações estas que o fazem sofrer, mas que

nem sempre o levam ao adoecimento. Entender os elementos e as forças presentes no ambiente laboral que ajudam o trabalhador a lidar com o sofrimento é uma forma que encontrei de auxiliá-lo a se manter firme enquanto não se produzem mudanças estruturais que possam modificar este cenário. Sei que esta instância, a do cotidiano laboral, não é capaz, por si só, de reverter o quadro de exploração desta classe. Entretanto promover, ao extremo, ambientes laborais cada vez mais democráticos e participativos, podem torná-lo também mais saudáveis e agradáveis aos trabalhadores. Tarefa esta que fortalece a agenda de lutas dos trabalhadores, tendo em vista elevar o seu padrão de vida.

O caminho profissional percorrido até chegar ao objeto

Formada em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) em 1988, desde estudante alimentei o sonho de trabalhar em empresas. O currículo da Escola de Serviço Social priorizava uma formação voltada para as áreas da saúde, comunidade e movimentos sociais, espaços nos quais, geralmente, o assistente social tinha mais autonomia para um exercício profissional crítico, o que facilitava a intervenção. Os campos oferecidos para estágio curricular seguiam nesta linha. Mantendo meu foco, além dos estágios curriculares nas áreas supracitadas, procurei por empresas onde pudesse conhecer o trabalho lá realizado pelo assistente social. E foi em uma instituição de previdência privada fechada, onde fazia estágio extracurricular desde o 7º período, que fui efetivada e iniciei minha carreira.

Entrando nesta empresa como assistente social para trabalhar com benefícios, cheguei a chefe do setor. Lá nossa responsabilidade era concessão, manutenção, gestão e aprimoramento dos benefícios previdenciários e sociais concedidos aos participantes e seus dependentes. Seis anos depois, saí do ramo de previdência privada e assumi o

Serviço Social de uma multinacional de alimentos, fazendo a gestão e implantação dos benefícios e dos atendimentos sociais, para um grupo de 1.500 pessoas, entre funcionários e seus familiares. Com o passar do tempo fui me aproximando da área de Recursos Humanos, onde atuavam também a medicina e enfermagem do trabalho. Passei a perceber que muitos dos atendimentos realizados pelo Serviço Social tinham interface com os problemas apresentados ao setor de saúde do trabalhador, e isto começou a me chamar a atenção.

Buscando aprimorar minha prática profissional e me aproximar mais da linguagem organizacional usada nas empresas, fiz uma Pós-Graduação Lato Sensu em Gestão Empresarial, na área de Administração, o que apenas enraizou as dúvidas e pontuou a necessidades de aprofundar meus estudos à cerca do mundo do trabalho, mais especificamente no que tange à saúde no trabalho, mas como a área empresarial toma praticamente todo tempo disponível, adiei a realização deste projeto.

Atuei ainda em mais uma multinacional, onde o número de adoecimentos mentais dos funcionários era significativo. Ao me desligar dela, percebi que era o momento apropriado para ingressar no mestrado, aprofundar minhas pesquisas sobre o tema e dar continuidade aos meus estudos na área. Submeti então um anteprojeto ao Programa de Pós-Graduação da Escola de Serviço Social da UFRJ, propondo uma investigação sobre Saúde Mental no Trabalho.

Diante de um contexto que coloca para a grande maioria dos trabalhadores a impossibilidade de trabalho sem sofrimento, e agravado pelo fato que não há hoje no horizonte de médio ou longo prazos a possibilidade de transformação estrutural deste cenário, me pus a pensar de que forma poderia auxiliar na luta histórica dos trabalhadores por um ambiente laboral menos penoso e mais saudável. Esta pergunta, aliás, é feita por diversos pesquisadores que estão tentando respondê-la. Para tanto

analisam os adoecidos e produzem variados estudos, multidisciplinares inclusive.

Querendo dar alguma contribuição para este empreendimento, resolvi olhar para a outra face da moeda: me propus investigar o que ocorre com aqueles que mesmo sofrendo não se afastam e mantêm-se na atividade, no trabalho. No meu entender, se descobrisse algum fator que fizesse diferença auxiliando a fortalecer o trabalhador em um ambiente laboral adverso, poderia propor sua inserção na agenda reivindicatória dos trabalhadores. Entender quais mecanismos, coletivos ou individuais, estariam implicados neste processo? Seria fruto de uma ação coletiva não organizada e nem percebida pelos trabalhadores naquele contexto laboral, já que o movimento coletivo e organizado dos trabalhadores está tão fragilizado e desmobilizado atualmente? Teriam eles consciência deste processo?

Empreender esta pesquisa veio neste sentido. Partindo do estudo de um universo específico, começar a estabelecer um quadro de análise que nos permitisse responder o que estaria implicado na resistência daqueles trabalhadores, que faz com que eles, mesmo sofrendo não sucumbam. Tornar para eles claro as dimensões implicadas neste processo, sejam elas coletivas e / ou individuais, mapear a participação deles e de outros sujeitos organizacionais envolvidos na correlação de forças ali constituída, de forma a contribuir para o estabelecimento de um ambiente laboral menos penoso, onde o trabalhador possa encontrar também prazer em estar e pertencer a ele, ou ainda tentar ajudá-lo a se fortalecer nesta relação tão desigual com o capital, já que se sabe ser o sofrimento inalienável da atividade laboral.

A nossa formação social é historicamente determinada pelo modo de produção hegemônico, atualmente o capitalismo, mas é também resultado da correlação de forças que existe em seu interior. Diversas classes e frações de classes lutam pela garantia de seus interesses, em dado momento se aliando, em outros se colocando em

lados opostos, conforme os interesses que estão em jogo. Em determinadas ocasiões produzindo avanços, em outros sendo obrigadas a recuar. É nesta luta que vislumbro espaços que nos dá a possibilidade de inserir o resultado deste estudo. Atualmente a classe trabalhadora é um dos atores sociais mais agredidos neste panorama de ideário neoliberal. Assim, é meu objetivo encontrar algum elemento que possa contribuir, mesmo que minimamente, em seu fortalecimento.

Nesta dissertação, buscando responder às questões supracitadas, farei uma rápida incursão na evolução do trabalho na sociedade moderna, para entender como e porque chegamos ao que é hoje o trabalho. Um capítulo é dedicado à análise fundante do valor do trabalho na sociedade capitalista feita na teoria social de Marx, sem a qual fica impossível entender as mazelas as quais estão submetidos os trabalhadores na sociedade contemporânea. Seguirei dando uma visão de pesquisadores que aprofundaram seus estudos relacionados à dimensão subjetiva do sofrimento no trabalho, bem como à saúde mental relacionada ao ambiente laboral. Cabe destacar que tais pesquisadores são considerados pelo meio acadêmico como clássicos na área de saúde no trabalho. Em seguida apresento um quadro referencial, baseado nas teorias revisadas que nos ajudam na análise empírica, e finalmente, encerrarei esta dissertação com os resultados da pesquisa.

A definição do foco de investigação

Voltar para a Escola de onde saí em 1988 foi um desafio. O cenário, apesar de registrar muitos avanços, não estava tão diferente daquele que deixei há 17 anos atrás. A área do trabalho ainda não é vista como campo ideal de atuação do assistente social, mas percebo que houve progresso, pequenos, mas significativos. A presença de docentes que também se dedicam a estudar o mundo organizacional e empresarial é

uma delas e isto mostrou que seria possível empreender este estudo na mesma instituição, onde, anos atrás, tive que buscar um estágio extracurricular para realizar meu sonho profissional.

Foi no ano de 2003, quando trabalhava na área de Recursos Humanos de uma empresa multinacional, que atuava no ramo de cosméticos, que alguns eventos me despertaram espanto: em apenas quatro meses tivemos seis funcionários apresentando sérios transtornos psíquicos, a ponto de terem que ser afastados do trabalho. Interessante notar que estes trabalhadores integravam níveis variados da estrutura da empresa, não denotando, em um primeiro momento, relação direta com o lugar que eles ocupavam na hierarquia da organização. Tínhamos gerente de fábrica com crise depressiva, empregados da área comercial com surtos psicóticos e até alguns da linha de operações da fábrica apresentando distúrbios mentais. O que estava ocorrendo com aqueles trabalhadores?

Fiz diversos atendimentos a estas pessoas e suas famílias. Utilizei entrevistas, visitas domiciliares e inspecionei, junto com uma equipe multiprofissional, seus locais de trabalho, entrevistei suas chefias, investiguei seus ambientes laborais, acompanhei seus tratamentos clínicos. Todos os funcionários afastados, quando confrontados com a possibilidade de voltarem ao trabalho ou ainda quando mantiveram qualquer tipo de contato com o ambiente de trabalho [fosse indo ao local ou por telefone], apresentaram comportamentos que denotavam angústia, depressão e alguns até rompiam o contato com a realidade. Outros ainda, sustentando coerência em seu discurso, se colocavam veementemente contra a possibilidade de voltar para seu ambiente laboral, ou a ter contato com seu superior imediato. Chegamos à conclusão, junto com a equipe interinstitucional e interdisciplinar que os acompanhou e os atendeu, que os quadros patológicos apresentadas tinham relação direta e estavam claramente ligados ao

sofrimento psíquico associados ao trabalho.

Iniciei uma grande pesquisa à procura de literatura e material que tratasse do assunto. Fiquei surpresa quando verifiquei que havia um grande número de profissionais envolvidos com este tema. Investigações que já aconteciam há pelo menos 25 anos, alguns até há mais tempo. Pesquisadores já com grande acúmulo de material: na França – Christophe Dejours, Yves Clot, Le Guillant; EUA – Paul Willis e Brasil: Wanderley Codo, Edith Seligmann-Silva, Hilda Alevatto, Milton Athayde, Ricardo Antunes, Sílvia Jardim, Ana Maria Benevides Pereira, entre muitos outros.

Percebi ainda que o que estávamos assistindo acontecer naquela empresa, também ocorria em outras. Tinha notícias disto através de grupos de profissionais aos quais estávamos ligados, à Organização Mundial da Saúde, Organização Internacional do Trabalho, nos Conselhos Profissionais e Sindicatos com os quais mantínhamos contato. Isto me fez crer que a questão da saúde mental do nosso trabalhador era um problema que necessitava de atenção e ações urgentes.

A despeito de serem empresas que tinham como premissa atender à legislação de Saúde e Segurança do Trabalhador, de possuírem em seus quadros profissionais que se dedicavam à questão da saúde do trabalhador, como médicos, assistentes sociais e técnicos de segurança do trabalho, entre outros, o número que apresentavam de funcionários afastados por problemas psíquicos, era, no mínimo, alarmante e significativo.

Os estudos e as produções teóricas dos pesquisadores que encontrei e que se debruçavam sobre a questão do sofrimento psíquico no trabalho foram de suma importância no acompanhamento e no trabalho que realizei com os empregados da referida empresa, mas algo me chamou a atenção no material que tive acesso. Como tínhamos uma perspectiva de trabalho que não apenas atuava de forma curativa, isto é,

não agíamos somente nos problemas apresentados, mas buscávamos trabalhar na perspectiva de prevenção, o material encontrado não me auxiliava em responder, de uma forma mais efetiva, o que acontecia com aqueles outros trabalhadores, que mesmo submetidos no ambiente laboral a fatores de risco à sua saúde mental, sofriam mas não adoeciam a ponto de precisarem ser afastados.

Encontrei produções que apresentavam os resultados de estudos realizados a partir de algumas dimensões do sofrimento, como sua existência pela falta da organização dos trabalhadores em sindicatos, ou ainda da importância que esta organização tem para a manutenção da sua saúde; a adequação do processo de trabalho de forma a permitir a participação dele, entre tantas outras. Entretanto, não encontrei nenhuma que, partindo desta segunda perspectiva, revisse em profundidade os vínculos sociais estabelecidos no local de trabalho e a relação deste sofrimento com a gestão do cotidiano pela chefia / gestor. O que ocorria com o grupo que, mesmo submetido a um ambiente laboral potencialmente gerador de sofrimento psíquico, resistia e não sucumbia diante do risco à sua saúde mental? De que forma eles conseguiam se defender diante do risco à sua saúde mental? Seriam as relações interpessoais travadas com os colegas de trabalho e / ou intragrupo, os laços sociais¹ estabelecidos no ambiente de trabalho que dariam a eles o “suporte” para tal e lhes permitia não sucumbir e até fazer aquele ambiente ter uma atmosfera menos hostil? Seria o tipo de gestão ao qual estavam submetidos que levava seus integrantes a transformar as adversidades em suas aliadas? Seria algum fator individual que os ajudava diante do sofrimento? Estas perguntas são o mote desta pesquisa: quais elementos podem, ou não, estar presentes no ambiente laboral, de forma a amenizar o sofrimento impingido pela a atividade laborativa, ou minimamente, o auxilie a reagir

¹ Adotaremos neste trabalho a terminologia laços sociais como sinônimo de vínculos estabelecidos entre os trabalhadores, relações estabelecidas entre eles a partir do seu local de trabalho.

diante do sofrimento psíquico, fortalecendo-o e ainda fortalecendo seu processo de luta coletiva.

Dejours desenvolve a possibilidade de estratégias individuais e coletivas de defesa, conceitos que surgem primeiramente em *A Loucura do Trabalho*, de 1980, e que evoluem no decorrer de sua trajetória acadêmica. Para o referido autor, estratégias de defesa seriam formas encontradas pelos trabalhadores para manterem-se enquanto sujeitos² diante de um trabalho que tenta aliená-lo ou ainda “[...] uma forma específica de cooperação entre os trabalhadores para lutarem juntos contra o sofrimento engendrado pelos constrangimentos do trabalho” (Sznelwar, 2004, p.16). Há ainda as estratégias individuais. Algumas delas não levam, necessariamente, a um bom termo, isto é, elas podem se traduzir em abuso do álcool, expor-se mais a riscos ou evitar regras de segurança para demonstrar domínio sobre a atividade laboral. Outras ainda aparecem em forma de reivindicações para melhorar ou até mudar a organização do trabalho naquele espaço laboral, mas são maneiras de lidar com o trabalho que não encontramos nos manuais organizacionais e das quais o trabalhador lança mão, como que para manter-se “blindado”, ou ainda “anestesiado”, diante dos riscos à sua saúde mental. Tais estratégias podem ser individuais, como os exemplos dados, mas também coletivas, como o próprio Dejours indica “[...] A proteção da saúde mental não depende apenas do talento de cada indivíduo [...] essa proteção passa também pelas ‘estratégias coletivas de defesa’, que desempenham um papel relevante [...]” (*op. cit.*, 2004, p. 17).

A formação psicanalítica do referido autor deixa marcas claras em sua metodologia, que prioriza a escuta da fala do cliente / reclamante / trabalhador. Ainda assim ele avança para além dos paradigmas psicanalíticos, na medida em que aponta

² Sujeito entendido aqui como ser individual, real, que tem qualidades, age, (re)age e atua no ambiente.

alguns desafios a esta abordagem, o que será aprofundado mais adiante.

Selligman-Silva, em seu livro *Desgaste Mental no Trabalho Dominado* (1994), no qual faz uma retrospectiva de diversas linhas de estudo sobre Saúde Mental no Trabalho, também aponta estratégias individuais e coletivas de defesa, mas diferentemente de Dejours, faz uma distinção semântica entre resistência e defesa³, apontando que a última não tem necessariamente compromisso em alterar ou transformar as condições geradoras de sofrimento, mas somente a de tornar suportável a penosidade do trabalho.

Entre as estratégias enumeradas pela supracitada autora, encontrei mecanismos psicológicos de defesa como sublimação, repressão e isolamento, brincadeiras e ironias entre os trabalhadores ou relacionadas aos seus gestores, defesas compensatórias, entre outras.

Não identifiquei, nem em Selligman-Silva nem em Dejours, alguma estratégia que incluísse o estabelecimento ou aprofundamento dos laços sociais que os trabalhadores estabelecessem entre si, a partir do seu ambiente laboral, ou a importância do gestor [poderíamos chamar de chefe, gerente, coordenador, enfim, do responsável pela gestão do cotidiano laboral] na condução e gestão do trabalho, junto a sua equipe. Para não sermos injustos, as únicas exceções ficam por conta de uma citação que Selligman-Silva faz a um estudo empreendido nos anos 80 por um pesquisador francês - Robert Linhart - em uma fábrica da Citroën, onde o mesmo aponta a importância das relações entre os trabalhadores, mais especificamente da solidariedade entre os trabalhadores e o processo de resistência, mas tal estudo centra

³ Para Selligman-Silva há diferença entre os termos defesa e resistência. Esta última assume o sentido de enfrentamento das situações que determinam o sofrimento, buscando, inclusive, transformá-las. Já a defesa está basicamente voltada para evitar ou tornar a situação suportável, não tendo qualquer movimento de confrontação e mudança das circunstâncias geradoras de sofrimento.

seus olhares no processo de resistência através da organização desta solidariedade em um movimento de lutas do coletivo dos trabalhadores.

Por sua vez, Dejours, em um livro publicado no Brasil em 2004, organizado por Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar, de nome “CHRISTOPHE DEJOURS – Da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho”, no Avant-propos, já começa a tocar nestes pontos, isto é, começa a relacionar o sofrimento psíquico no trabalho às estratégias coletivas de defesa, às relações, os laços, vínculos entre os trabalhadores e o apoio que estas representam, bem como da importância da relação entre os chefes e suas equipes, na questão do reconhecimento e do apoio. Em verdade, é pela leitura “invertida” que fazemos do exposto no trecho do supracitado livro, que percebemos que o autor começa a ver como importante as relações sociais estabelecidas no ambiente laboral e o suporte que essas relações representam como uma forma mesmo do trabalhador resistir diante do sofrimento psíquico: “[...] Diante dos constrangimentos do trabalho, todos se encontram, psicologicamente cada dia mais só.” Ou ainda no trecho “[...] E quando se está só, abandonado pelos demais, é psicologicamente muito mais difícil suportar a injustiça do que quando se conta com a cumplicidade dos colegas.” (op cit., 2004, p. 17).

Assim, procurar entender este processo contraditório no qual trabalhadores submetidos a uma organização do trabalho que lhes impõe penosidade, objetivas e subjetivas, e ainda assim conseguem engendrar mecanismos de reação e defesa mesmo que expostos a riscos para sua saúde mental, em sua maioria irrefletidos, já que o contexto atual é de enfraquecimento e desmobilização do movimento coletivo organizado, foi o que nos motivou a empreender este estudo. O objetivo é, em descobrindo, devolver os resultados deste estudo e ajudá-los em sua histórica luta,

tornando claro, consciente e objeto de reflexão, tanto dos trabalhadores quanto de suas gestões os elementos que aparecerem nesta reação ao sofrimento.

- Seriam as relações interpessoais e/ou intergrupais, os vínculos, os laços sociais estabelecidos a partir do ambiente de trabalho que dariam aos trabalhadores um “suporte”, lhes permitindo reagir ou defender-se e até conquistar ou identificar naquele ambiente outras dimensões compensadoras?
- Ou ainda o tipo de gestão ao qual estejam submetidos, que os levaria a aumentar a capacidade individual e coletiva de defesa às adversidades?
- Poderia ser talvez algum fator individual que os ajudaria a reagir ao sofrimento? O conceito de resiliência⁴ poderia explicar este fenômeno, por exemplo?

Justificativa e relevância deste estudo

Na literatura sobre saúde do trabalhador, questões que fujam à dimensão orgânica ou objetiva e mensurável no processo de adoecimento, têm, em geral, sua participação subdimensionada. O sofrimento psíquico no trabalho permaneceu por muito tempo negligenciado, mas em 1956, na França, um pesquisador o resgata e faz com que apareça em cena, como objeto de estudo, em uma pesquisa empreendida por Le Guillant (França, 1956) sobre a neurose das telefonistas, do qual mais adiante

⁴ Designação originária do latim *resilio*, que significa voltar ou recuperar o estado, a forma original. Este termo foi tomado emprestado da física que o utiliza para designar a capacidade de alguns materiais, mesmo sofrendo uma grande força contrária, que os force a deformar, voltarem a sua configuração, sem se decompor ou se modificar. No campo das Ciências Sociais é utilizado por alguns estudiosos, com pequenas variações, para designar a capacidade humana para enfrentar, vencer e sair fortalecido ou transformado por experiências de adversidade.

falaremos mais detidamente. O que antes foi negado e até negligenciado, atualmente não é apenas matéria de especialista, estudioso ou cientista da área de Saúde do Trabalho, o tema sofrimento psíquico no espaço laboral atrai para si a atenção de leigos. Tocar neste assunto em uma roda de pessoas, em uma fila ou em qualquer grupo ou lugar mobiliza rapidamente interessados em discutir o assunto, alguns, inclusive, dando testemunhos de experiências próprias, de amigos ou conhecidos que viveram experiências relacionadas ao assunto. Testemunhos daqueles que acabaram por sucumbir e adoecer diante de extensa jornada de trabalho, demandas superpostas, de pressões causadas seja por problemas com o estilo de gestão, pelas relações estabelecidas com a chefia e/ou colegas de trabalho, pelo grande número de tarefas a executar, pela quantidade de trabalho pelos quais respondiam, ou ainda por insatisfação com o serviço, entre muitos outros motivos. Como diz Dejours: “[...] por trás da vitrina, há sofrimento dos que trabalham [...]” (Dejours, 2003, p. 28). Em empresas modernas, o perigo hoje não mora mais, necessariamente, em ambientes escandalosamente insalubres, barulhentos, úmidos, mas nas imposições de horário, de ritmo, de formação, de informação, das relações estabelecidas ali, além dos aspectos visíveis da organização e do processo de trabalho.

Em 1991, a *American Psychologist* alerta para o fato de que sofrimento psíquico no trabalho ser a segunda causa de afastamento no trabalho nos Estados Unidos. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o estresse⁵ é um dos mais graves problemas de trabalho na atualidade: estatísticas da OIT apontam que, no Brasil, pelo menos metade da População Economicamente Ativa (PEA) já passou por um momento de estresse no ambiente de trabalho, causados por fatores já enumerados

⁵ Estresse é o estado de tensão emocional que produz uma situação psicológica desagradável caracterizada por irritabilidade, distúrbio de sono e do apetite, dificultando a concentração, e preocupação exagerada com relação a situações triviais. Em geral há queda no rendimento, com diminuição da memória e impotência. Pode ser desencadeado por uma situação súbita [um assalto, por exemplo] ou por situações conflitantes contínuas e seguidas.

aqui anteriormente, ou por outros, extra- ambiente laboral , mas que, ainda segundo a Organização, devem urgentemente ser avaliados. Ações devem ser tomadas, já que são a causa da morte de mais de 2 milhões de pessoas no mundo, matando mais que as drogas e o álcool juntos.

No Anuário Estatístico da Previdência Social de 2004 (MTbE), consta que foram concedidos no Brasil naquele ano 3,99 milhões de benefícios, e destes 43,2% eram auxílio doença, que representam no montante geral, em termos monetários, algo em torno de 50,6% do custo destes benefícios. Analisando estes dados, podemos depreender que houve um aumento de 34% no número global de concessões deste benefício de 2002 para 2004. É interessante notar que, no caso dos benefícios acidentários com afastamentos, que são aqueles que são concedidos por ter como causa um acidente do trabalho, não há registro de aumento; pelo contrário, os números demonstram um decréscimo da ordem de 9% em média neste mesmo período, o que pode indicar que as empresas estão mais atentas à questão da segurança no trabalho, fornecendo inclusive material e equipamentos de segurança. Mas se tomarmos o aumento do número de afastamentos por auxílio doença não acidentário, podemos inferir que a Previdência não tem estabelecido nexos causais entre estes afastamentos e o trabalho, o que não significa que eles não existam. Como registra Pereira em seu estudo realizado com fisioterapeutas que trabalhavam em um único hospital, isto é, não tinham jornadas de trabalho múltiplas [na área da assistência], 46% apresentavam alto índice de exaustão emocional e que apenas 7% deles tinha alta satisfação no trabalho que executam (Pereira, 2002, p. 97). A meu ver, o que está faltando é uma análise mais profunda das patologias que vem sendo apresentadas e sua relação com o processo e organização do trabalho no qual os segurados estão inseridos. Usando o relatório de 2001, a própria Previdência aponta os transtornos mentais como a terceira

maior incidência nos casos de auxílio- doença.

Em 2003, é publicado o estudo “*Safety in numbers: pointers for a global safety culture at work*”, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), mostrando-nos números est arrecedores: ocorrem em média 270 milhões de acidentes de trabalho por ano no mundo, e 75% deles (isto é, em torno de 200 milhões) poderiam ser facilmente evitados com ações preventivas. As mortes, os acidentes e as doenças causadas pelo trabalho consomem em torno de 4% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial, e só no Brasil estima-se que este custo gire em torno de 10% do nosso PIB (OIT, 2003). É importantíssimo pontuar que este âmbito – a saúde do trabalhador - seja talvez o único momento onde forças estruturalmente antagônicas do capitalismo tenham pelo menos uma confluência temática de interesse, que se coloca, obviamente, de maneira distinta para ambos os lados. Para o capital é uma questão relacionada a “problemas de produção”, já para o segundo é “problema de vida”.

Na instituição sobre a qual me debrucei para realizar este estudo empírico, verifiquei que em 2003, houve 2.214 afastamentos do trabalho por doença, em um grupo de mais de 4.000 trabalhadores, sendo que 24,4% foram motivados por transtorno mental! Cabe ressaltar que a medicina já reconhece que muitas outras patologias podem estar relacionadas ao estresse, o que aumenta ainda mais a possibilidade de, no número global de adoecimentos, termos também ocorrências motivadas pelo sofrimento psíquico no trabalho, multiplicando exponencialmente esta estatística.

Alguns trabalhadores, como já vimos, adoecem física e mentalmente e se afastam da atividade laboral, outros reagem, defendem-se e se mantêm na ativa, mesmo que sofrendo. O que está implicado neste processo de resistência diante do sofrimento? Quais são os mecanismos utilizados por eles ou pelo seu grupo de

trabalho para garantir um mínimo de sanidade mental e psíquica e sua permanência na atividade laboral? Teriam eles consciência deste processo? Isto ocorre pela via do coletivo dos trabalhadores ou é uma estratégia individual? Responder a estas perguntas pode significar tornar claro o processo de resistência para os trabalhadores, ajudando-os a se fortalecer em uma relação com o capital que na atualidade está mais desigual do que em décadas passadas, já que o ideário neoliberal que paira sobre o capitalismo impôs no cenário de lutas o recuo e enfraquecimento do movimento coletivo dos trabalhadores.

Na trajetória de buscar uma pesquisa empírica para este estudo, e para tentar responder a estas perguntas, escolhi, inicialmente, como campo de pesquisa, uma empresa do setor privado, que atuasse na área de telemarketing, justamente por ser uma das atividades que reconhecidamente mais tem produzido afastamentos e adoecimentos nas últimas décadas. Encetamos negociação com duas multinacionais do ramo, expondo nossa intenção de verificar os aspectos implicados no fato de empregados não sucumbirem diante do sofrimento psíquico no trabalho, colocando inclusive que o material colhido seria compartilhado para que pudessem, a partir dos elementos levantados, pautar a gestão de seus trabalhadores.

As negociações com as empresas contatadas não avançaram. De minha parte levanto duas hipóteses: a primeira seria de que a proposta de usá-las como grupo de pesquisa partia do princípio de que em seus ambientes laborais o sofrimento no trabalho era presente, o que era negado por ambas, e a segunda de sentirem-se potencialmente expostas e com possibilidade [real] de que estes dados pudessem colocá-las em uma situação delicada diante dos próprios funcionários e dos sindicatos, mesmo que já tivéssemos garantido a confidencialidade em relação aos dados que pudessem identificar a empresa na dissertação. Partimos então para a escolha de uma

instituição pública mais interessada efetivamente nesta pesquisa e que guardasse similitudes com os padrões de gestão do setor privado, como por exemplo busca por resultados, padrões mínimos de qualidade e preocupação com formas de gestão e administração dos recursos humanos.

Diante destas dificuldades e querendo investigar organizações que estivessem inseridas nas “modernas” práticas de gestão, o que traz grande impacto para o mundo do trabalho, escolhi então uma instituição pública que vem promovendo diversos estudos sobre a situação de saúde de seus servidores, através de seus departamentos acadêmicos e administrativos, e que busca implementar práticas modernas de gestão. Cobra resultados, qualidade e produtividade, fatores que sabemos serem potencialmente geradores de sofrimento, mas também tem preocupação com a saúde deles. Encontrei uma instituição de ensino que franqueou seu espaço para o desenvolvimento desta pesquisa, mas que solicitou sua não identificação. Desta forma, atendendo a este pedido e ainda por questões de ética na pesquisa, alguns dados e fontes não poderão ser fornecidos.

No universo de trabalhadores desta instituição, elegi, em um primeiro momento, a categoria dos técnicos-administrativos para realizar a pesquisa, levando em conta o fato de ser este um grupo numericamente grande, possibilitando uma gama maior de opções de escolhas, além de termos a idéia inicial que suas organizações de trabalho fossem relativamente mais homogêneas que outras categorias, guardando mais semelhanças entre si do que se comparadas a outros servidores daquela instituição. As conversas que tive com a equipe da área da saúde do trabalhador da universidade que me acolheu, me ajudaram a perceber que isto não era verdade, pois apesar de se constituírem como uma categoria nominalmente única, seus cotidianos laborais, bem como seus processos de trabalho, não eram necessariamente similares.

Em muitos casos, pelo contrário, eram diametralmente opostos.

Após cuidadoso estudo dos relatórios e estatísticas produzidas por este departamento, bem como das informações que nos foram dadas, decidimos, a equipe de saúde do trabalhador e eu, pelo estudo dos servidores que atuavam na rede de bibliotecas da universidade. Seguindo o conselho metodológico de Codo, conhecido pesquisador da área, de, sempre que possível, incluir em seus estudos a análise daqueles indivíduos que adoecem e daqueles que conseguem “escapar”, adotamos tal postura metodológica, pois apesar de estarem submetidos a condições semelhantes, os resultados obtidos em pesquisas junto aos dois grupos têm se mostrado complementares, enriquecendo e ampliando a visão do problema. Desta forma optei por entrevistar dois tipos de setores, aqueles que apresentassem o maior índice de adoecimento e aqueles com menor índices, como forma de tentar estabelecer alguma relação entre eles. Nesta nossa intenção, a rede de bibliotecas seria uma amostra ideal, pois se compunha por grupos de servidores que têm organização do trabalho semelhante, ocupavam uma mesma lógica de espaço laboral, submetidos à formas de gestão semelhantes e tendo o mesmo processo de trabalho. Os fatores que poderiam alterar a dinâmica do grupo seriam o ambiente, as relações que o grupo estabeleceria entre si, além da gestão direta do trabalho e do cotidiano, elementos que compõem as hipóteses desta pesquisa.

A presente dissertação se propõe portanto, oferecer uma pequena contribuição ao estudo do sofrimento no trabalho, fenômeno que tem preocupado trabalhadores e, atualmente, o próprio capital. E ainda possibilitar uma atuação comprometida de assistentes sociais neste campo com os interesses das classes trabalhadoras.

Há aqueles que vêem como única saída a organização coletiva dos trabalhadores para, juntos, elaborarem uma agenda reivindicatória de forma a pautar

seus movimentos e suas lutas contra os efeitos deletérios da organização do trabalho. Esta instância na luta histórica dos trabalhadores é de fundamental importância e seu histórico de conquistas na correlação de forças em nossa sociedade é testemunha do alcance de suas ações. Não há como negar a importância destas ações, mas há espaços, mediações e clivagens nas quais se podem engendrar ações e que são circunscritas nestas mesmas lutas, só que em dimensões do cotidiano do trabalho, como aquelas que se dão no campo da cultura organizacional e gestão do trabalho, e que também podem contribuir na luta pela democratização dos espaços organizacionais ou ainda o das relações estabelecidas entre os trabalhadores a partir do espaço laboral, mediando conflitos e estimulando a formação de laços sociais nos locais de trabalho, como forma de fortalecer os trabalhadores e sua saúde como apontam os resultados e as considerações finais deste estudo.

CAPÍTULO 1

A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CULTURAL DO TRABALHO

1.1. O trabalho até a emergência do capitalismo liberal

Desde a antiguidade o termo trabalho tem sido associado à imagem de sofrimento. Na Odisséia de Homero há um relato dando conta de que Sísifo, por ter desafiado os deuses, foi condenado a empurrar eternamente montanha acima uma rocha que rolava de volta assim que atingia o alto. A interpretação deste mito relata que o desespero de Sísifo não estava no empenho de ter de levar o pedregulho montanha acima sempre, mas em se defrontar com seu destino: ter consciência de que seu esforço foi em vão, assistir diariamente seu trabalho produzir re-trabalho, não percebendo naquela tarefa qualquer sentido. Segundo Borges (Zanelli, 2004, p. 24), este mito é considerado a tradução do trabalho inútil e da desesperança, que não produz satisfação àquele que o realiza.

Na sua origem latina, trabalho é originado do termo - *tripalium*, que tanto podia significar uma ferramenta de arado de tração animal como igualmente um instrumento de tortura. O sofrimento sempre esteve presente, não só na representação semântica ou social do trabalho, como também em sua dimensão real, já que se faz presente desde épocas imemoriáveis. Na pré-história ocorria por condições outras que não estavam sob a governabilidade dos homens e seus grupos / tribos resolverem ou a ela se adequarem, tais como condições precárias de “trabalho” e moradia, falta de ferramentas, insumos, entre outros.

Na Grécia Antiga não era muito diferente, seu contexto era o de atividade

escrava, próprio do escravo da Polis. Trabalhar era visto como uma atividade menor e de certa forma constrangedora, e os trabalhadores não eram considerados cidadãos. A atividade nobre era o pensar. Filósofos clássicos como Platão e Aristóteles exaltavam o ócio e deixavam claro que o trabalho era uma atividade degradante, inferior e desgastante e que deveria ser executada pelos escravos. Até hoje há pessoas que empregam a expressão: “Primeiro o trabalho, depois o lazer!”, supondo que o primeiro não pode e nem está associado a uma atividade prazerosa, colocando-o como seu contraponto.

Com o advento do cristianismo no Ocidente, este cenário ganha outra dimensão, a espiritual. A ética cristã apresenta o trabalho como algo necessário aos homens. Ora aparecendo como obrigação para sua subsistência, ora como benção, e ainda outras vezes como castigo pelo pecado original: “... ganharás o pão com o suor de seu rosto...” (Gênesis 3, p.19).

Na Idade Média, no contexto do feudalismo, o sofrimento apresentava outras facetas: a possibilidade de mobilidade social era praticamente nula, e havia absoluta falta de liberdade para o trabalhador. Estabelece-se uma relação de dependência entre os servos e os donos das terras. Estes últimos franqueiam o cultivo das mesmas aos servos para que produzam alimentos para si e a família, mas em troca eles deverão provê-lo com estes produtos, com trabalho e/ou dinheiro, antes de abastecer a si e aos seus. E os senhores feudais tinham como obrigação para com seus servos, oferecer proteção militar e assistência àqueles que vivessem em suas terras. As condições de trabalho, de vida, de saúde, sanitárias, econômicas e sociais eram muito desiguais entre os proprietários de terras e aqueles⁶ que trabalhavam nelas. Os servos não tinham a liberdade de deixarem o feudo onde nasceram e seguirem livremente para um outro

⁶ Para ter mais informações sobre a organização social da sociedade feudal e suas sociais e de trabalho ver Huberman (1986).

que pudesse lhe oferecer melhores condições. Ali nasciam, ali morriam. Mas muitas das vezes esta falta de liberdade acaba por se traduzir em certa segurança, já que o feudo poderia mudar de mãos, ser vendido, e os servos da propriedade eram cedidos junto com as terras. Não era permitido ao novo proprietário colocá-los na “rua”, como ocorre hoje no sistema capitalista, onde os funcionários podem ser demitidos a qualquer momento em caso de desejo do dono, de mudanças na produção, ou de venda ou incorporação.

No século XVI, com a Reforma Protestante, o trabalho ganha uma ética própria, certo status social, e sua prática passou a ser identificada como fonte de cultura e de toda riqueza, período muito bem explorado e analisado por Weber em seu livro “A ética protestante e o espírito do capitalismo” e que mais à frente exploraremos com mais detalhamento. Mesmo que esta visão não afaste do trabalho o espectro do sofrimento, pelo menos agora trabalhar significa exercer uma atividade positiva, socialmente falando, que traz retorno a quem o pratica, e se feita à exaustão, até riqueza.

O desenvolvimento de novas forças econômicas no interior da sociedade feudal, o crescimento da classe de comerciantes, foi possibilitando a mudança desta ordem social. Possibilitou o surgimento de um novo modo de produção – o capitalismo, uma nova configuração de classes sociais e a ascensão da burguesia. Mas o sofrimento do trabalhador não acabou, segundo Marx, ficou ainda mais cruel: na sociedade capitalista, que sucede à feudal, a exploração sofrida pelo trabalhador vem mascarada e oculta. Com um discurso de que agora o homem é livre para trabalhar onde e para quem queira, o trabalhador é mais espoliado, pois é absolutamente alienado do produto que produz, de sua condição de homem e da possibilidade de reconhecer no outro um igual em quem possa buscar apoio e até organizar-se para

lutar por melhores condições de trabalho e de vida. Não tem mais controle sobre o que é produzido, a forma como deve ser, quando nem como. O trabalho é transformado em mercadoria, seu produto é reificado e fetichizado. A concentração da propriedade dos meios de produção propicia um modo de cooperação que introduz, em um primeiro momento a mais-valia absoluta, que é tanto o aumento da jornada de trabalho como também do ritmo de trabalho (ao máximo), de modo que depois do operário ter produzido o valor equivalente ao de sua força de trabalho, possa continuar produzindo mercadoria para o capital; e em seguida, principalmente com a entrada das máquinas nas fábricas, a mais-valia relativa, que “otimiza” o tempo de produção dos trabalhadores, reduzindo o tempo de trabalho necessário sem reduzir a jornada de trabalho.

Foi na separação entre atividade laboral e outras esferas da vida social, nos séculos XVIII e XIX, que esta configuração mudou. “A Revolução Industrial destruiu metodicamente o velho sistema, de acordo com o qual o trabalho, a família e o lazer eram semelhantes, desempenhados como um todo indiferenciado...” inclusive ocupando o mesmo espaço físico, e com isso temos o aparecimento do trabalho em seu estado puro, o trabalho “[...] não mais orientado diretamente para o uso concreto [...]” (Offe, 1995, p.168-169), mas como mercadoria e como processo alienador de seus executores, o trabalhador.

Nas suas origens, a manufatura se baseava na cooperação simples, isto é, vários artesãos de ofícios diferentes se reuniam no mesmo espaço físico e dividiam o processo de produção, cada um fazendo uma operação parcial da fabricação da mercadoria. Nesta disposição, o ritmo do trabalho ainda era ditado pela força e energia humana, mas já não identificamos mais em primeiro plano a autonomia do trabalhador e sua capacidade criadora. Os conhecimentos, a astúcia e a vontade do

artesão independente só são requisitados para o conjunto da oficina, e o trabalhador é reduzido a uma parcela de si mesmo, passando a participar de uma parte exclusiva da operação.

O aparecimento da máquina a vapor significou para a sociedade moderna um grande avanço na capacidade produtiva, mas também trouxe consigo vários percalços, e um deles foi o de provocar a radicalização do esfacelamento do homem no processo de trabalho, processo esse que tem seu início ainda na manufatura. Braverman (1977), ao analisar a evolução do processo de trabalho em diferentes fases do desenvolvimento histórico e tecnológico, mostra como a separação entre o saber e o fazer foram se aprofundando ao longo do tempo. Marx já havia sinalizado que isto ocorreria pela evolução das forças produtivas e a conseqüente e crescente necessidade de consumo da força de trabalho.

Com a inserção das máquinas no processo produtivo, a atividade artesanal deixa de ser o princípio regulador da produção social. Vemos surgir a grande indústria, acompanhada da subordinação do homem ao ritmo da máquina, trazendo formas mais avançadas de parcelamento e fragmentações, além da perda crescente do controle do homem sobre o processo de trabalho. É a era de separação completa entre o trabalho e as potências intelectuais. A adaptação do trabalhador a esta realidade não ocorreu de forma simples. A ideologia do trabalho que se instala com o capitalismo, pregando a noção de livre contrato entre as partes, necessita da valorização do trabalho diante do ócio. Neste papel os escritos de Weber se encaixam perfeitamente. Em seu livro “*A ética protestante e o espírito do capitalismo*”, o autor, através de uma detalhada análise, mostra como o protestantismo oferece estes referenciais que permitem acomodar o conflito no campo ideológico. Há a naturalização da autoridade, entendida enquanto uma “[...] obrigação religiosa de controlar, bem como a responsabilidade e a

esperada obediência” (Zanelli, 2004, p. 31). O luteranismo, assim como o protestantismo ascético, criaram a noção de vocação, colocando o trabalho como uma glorificação divina, e sua execução consistindo no atendimento do chamado de Deus para o cumprimento de uma missão, valorizando assim o cumprimento do dever e colocando a profissão como algo sublime, que franqueava prêmios para o trabalho secular e profissional, estimulando o trabalho sistemático e metódico. Weber destaca ainda a noção de prova, isto é, quanto mais duro e dificultoso fosse o trabalho, tanto mais o trabalhador era digno de alcançar sucesso/riqueza, legitimando a distribuição de riqueza que o sistema capitalista permite, dando certa tranquilidade “espiritual” aos ricos. A ideologia forjada por estas correntes, apesar de perceber e aceitar a centralidade do trabalho na sociedade, coloca-o como submisso, justifica o esforço na atividade laboral, empreendendo a glorificação do trabalho.

A ideologia do trabalho teve ainda grande ajuda da Igreja Católica. Nos idos de 1891 ocorre a publicação da Encíclica Papal *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII. Nela são ratificadas as desigualdades entre os seres humanos agenciada pelo capitalismo, os sofrimentos engendrados pelo trabalho são promovidos à expiação, devendo então ser aceitos e experimentados sem queixas ou revolta para que se alcance o reino dos céus. Em última análise, tais recomendações propunham a conciliação entre este e o capital.

Cabe destacar que a evolução do trabalho registrou também, pelo movimento dialético da história, lutas empreendidas pelos trabalhadores e que foram responsáveis pelos limites impostos à exploração no trabalho. Huberman, em seu livro “História da Riqueza dos Homens” destaca desde as lutas dos camponeses, ainda no período feudal, até a revolta contra as máquinas, já no início da era moderna. Diante da extrema exploração a qual eram submetidas famílias inteiras de trabalhadores, com jornadas de

trabalho intermináveis, péssimas condições de moradia e laborais e ainda submetidos a organizações de trabalho que os obrigava a adaptarem-se a um ritmo de trabalho desumano, trabalhadores ingleses, no início do século XIX, se revoltaram e destruíram máquinas, que em seu entender, seriam as responsáveis pela sua miséria e fome. “Foram destruídas propriedades, máquinas foram desmontadas pela multidão irada.” (Huberman, 1986, p. 171) Nos debates que se seguiram na Câmara dos Lordes, acerca deste movimento, leis foram promulgadas visando a proteção da propriedade, mas também houve vozes que se colocaram a favor dos trabalhadores. Um de seus integrantes, Lorde Byron, viu que a destruição das máquinas foi gerada pela destruição dos homens e no discurso proferido em fevereiro de 1812, colocou: “Mas embora devamos admitir que esse mal existe em proporções alarmantes [a destruição das máquinas], não podemos negar que surgiu de circunstâncias provocadas pela miséria sem paralelo. A perseverança desses miseráveis em suas atitudes mostra que apenas a carência absoluta poderia ter levado um grupo de pessoas, antes honestas e industriosas, a cometer excessos [...]” (*op cit*, p. 171).

A essa luta outras se seguiram, e muitas, mesmo que não registrando vitórias objetivas que, com certeza limitaram, naquele momento a sofreguidão com que agia o capital sobre o trabalho. Foi com o surgimento das obras de Marx e Engels no cenário econômico e político que se pôde responder de forma mais sistemática às questões concernentes à exploração do trabalhador em um regime que pregava que nele o homem era livre. Para Marx, o trabalhador na sociedade capitalista continuava a ser explorado tal como fora na sociedade escravocrata e na feudal, e desenvolveu estudos que arrancaram essa máscara, com a teoria da mais-valia.

Em setembro de 1879, trocando correspondência com alguns radicais alemães, Marx diz claramente que a força motora imediata da história é a luta de classes e que

naquele momento ela era entre a burguesia e o proletariado, devendo a emancipação desta última ser realizada pela própria classe trabalhadora. A um só tempo ele rechaçou o socialismo utópico, que tentava saídas para a exploração sem mexer nas estruturas do capitalismo e ainda elegeu como ator social, agente de mudança, os próprios explorados, conclamando-os mais uma vez à luta, já que em 1848 havia lançado o clamor: “Proletários de todo os países, uni-vos” (Manifesto Comunista, 1848).

1.2. O trabalho e a Administração científica: o taylorismo e o fordismo

No início do século XX momento no qual as organizações já viviam em um novo ritmo de produção, mais velozes, o capital, prioritariamente, promove a exploração da força de trabalho através da mais-valia relativa, e vai requerer cada vez mais iniciativas dentro de uma abordagem científica no trato de questões da concepção e organização da força de trabalho, e que trouxessem menos radicalização política. Nesse contexto emerge a administração científica, que tem como um de seus expoentes Taylor, e que provocou uma verdadeira reviravolta nas organizações, com conseqüências sérias para a relação do homem com seu trabalho, e que até hoje influencia as organizações do mundo corporativo.

O norte-americano Frederick W. Taylor iniciou sua vida profissional trabalhando como mecânico, passando depois a operário da Midvale Steel Company, onde ocupou diversos cargos. Ingressou no curso de Engenharia, de onde saiu com o diploma em 1885. Sua mente era povoada por questionamentos acerca da melhor forma de executar as tarefas laborais. Aliando sua experiência enquanto operário com

os conhecimentos adquiridos na Universidade, Taylor empreendeu pesquisas que reuniam observação com experimentação. Entre algumas de suas inovações estão projetos de máquinas mais eficazes para o corte de metais. Tinha ainda como firme propósito “congregar os interesses dos empregados aos dos patrões”. Como na época a remuneração dos trabalhadores era, prioritariamente por peça produzida, focava seus esforços em montar um sistema que possibilitasse aos operários produzir mais e conseqüentemente ganhar mais, e aos patrões baixar seus custos com a produção. A suposição de uma identidade de interesses é clara e torna-se textual no seguinte parágrafo do seu livro *Princípios da administração científica*, publicado originalmente em 1911: “[...] a prosperidade do empregador não pode existir, por muitos anos, se não for acompanhada da prosperidade do empregado e vice-versa [...] É preciso dar ao trabalhador o que ele mais deseja – altos salários – e ao empregador também o que ele realmente almeja – baixo custo de produção” (Taylor, 1911, p. 31). Assim, nega qualquer relação de dependência entre a acumulação do capital e a lucratividade ao processo de exploração do trabalhador, através da mais-valia relativa. Em verdade, perseguia os mesmos valores do trabalho validados pelo protestantismo ascético, porém, agora, revestidos de racionalidade científica, exigência dos tempos modernos.

Taylor conseguiu convencer o presidente da empresa, também engenheiro, a investir em estudos que medissem tudo em função de tempo e do movimento humano. Como resultado destas investigações, impõe a racionalização do processo de trabalho, pensando sempre no sistema e nunca no trabalhador.

Seus estudos proporcionaram ainda outros pressupostos, dos quais podemos destacar a seleção “científica” de trabalhadores, buscando otimizar e aliar o homem certo na tarefa certa; formulou princípios para a simplificação do trabalho complexo, procurando racionalizar o processo de trabalho e, em última análise, otimizar a

capacidade de produção do homem, reduzindo o que o próprio chamava de “vadiagem sistemática” por parte dos operários, que, na sua opinião, reduziam propositadamente a produtividade do trabalho. Bebendo da fonte do positivismo, buscava explicações e apoio científico para suas proposições. Pregou a separação entre concepção e execução do trabalho, “mecanizou” a ação humana na organização do trabalho. Usando provas e métodos "científicos", se dedicou a adaptar, ou forçar a adaptação do corpo do trabalhador a um ritmo de trabalho previamente concebido pela gerência, que visava responder às demandas crescentes do capitalismo em expansão, tentando com isto controlar o ritmo do trabalho, intensificando-o ao máximo, a fim de aumentar a extração de mais-valia. Tornou-se obsessivo e aplicou os conhecimentos obtidos com o estudo de tempos e movimentos em outras empresas. Em uma delas, a Bethlehem Steel Works, reduziu o número de operários de 600, aproximadamente, para 140, mantendo o mesmo nível de produção. Cabe destacar que a implantação do que ficou conhecido como taylorismo não se deu sem que a classe trabalhadora se posicionasse diante do empobrecimento de seu trabalho. Em 1911, na American Locomotive Co., de Pittsburgh, os cronometristas contratados para medir o tempo de execução das tarefas foram atacados e espancados pelos operários, mas este modelo de organização do trabalho acabou por espalhar-se pelo mundo corporativo.

Na teoria formulada por Taylor, podemos destacar um dos seus princípios fundamentais: o uso, por parte da gerência, do conhecimento técnico para planejar e controlar a execução do processo de trabalho, alijando o operário do “pensar ou criar” (n) o trabalho. Dentro da visão taylorista, o trabalhador é visto como homem econômico, isto é, partem do princípio de que o interesse do trabalhador seria estritamente ligado ao ganho financeiro e portanto sua remuneração deveria basear-se na quantidade de peças por ele produzidas. Querendo ganhar mais, produziria mais.

Ganharia ele e a fábrica. O tempo necessário para a produção, já tendo sido prévia e cientificamente mensurados, seria a base para tal. Desta forma, o trabalhador configura-se apenas como mais um meio de produção que se soma às máquinas e aos insumos, desprovido de iniciativa e totalmente afastado da concepção criativa do trabalho. Aos administradores caberia organizar, esmiuçar, controlar todas as fases do processo de trabalho, submetendo e subordinando os trabalhadores, seus corpos e suas mentes.

Suas idéias visam acentuar de vez a separação entre o trabalho intelectual e o trabalho manual no interior do processo produtivo, além de eliminar o trabalho em grupo, “gerador de corporativismo e pressões”. Utilizando o cronômetro, por exemplo, põe fim ao “tempo morto”, e cada operário realiza a sua tarefa individualmente, com atividades distintas daquelas do operário vizinho. Reduzindo a complexidade do saber operário, temos a simplificação, ou melhor, o empobrecimento das tarefas e introduz o desinteresse pela atividade, agora uma ação mecânica. Além disso, não é mais preciso qualificação para se inserir na produção. Os trabalhadores, com o taylorismo, são pagos para não pensar. Neste ponto a doutrina proposta por Taylor nos remete ao pensamento platônico e aristotélico no que se refere ao trabalho, pois para eles também aqueles que executavam as tarefas não deveriam pensá-las. Pensar era das atividades a mais nobre e nem todos estavam capacitados para tal.

Se encontramos na visão taylorista a drástica separação entre concepção e execução, vemos surgir paralelamente, também nos Estados Unidos, o fordismo, que se constitui na intensificação destes preceitos. Expressão originada do nome do empresário Henry Ford, que aplicou em sua própria fábrica no ano de 1909 estes princípios, o fordismo elevou o grau de mecanização no trabalho, reduzindo ainda mais a iniciativa e a autonomia dos operários. A produção em massa possibilitada pela

introdução em sua empresa da linha de montagem, que se constituía de esteiras rolantes e carretilhas aéreas e possibilitava a divisão pormenorizada do trabalho, ocasionou a fragmentação das funções e a redução ao mínimo dos movimentos humanos, intensificando com isto o ritmo da produção. Através da esteira transportadora, o fordismo fixa o trabalhador em seu posto, fazendo com que as peças venham até ele, processo muito bem caricaturado no filme *Tempos Modernos* de Chaplin.

Aqui também, como ocorreu com o taylorismo, a implementação da linha de montagem não se deu sem uma reação dos trabalhadores. A rotatividade de trabalhadores aumentou muito, atingindo a marca de 380% ao ano. Procurando travar este movimento, Ford triplicou os salários, sem entretanto frear o alto índice de pedidos de demissão, pois a repetição das atividades e o conseqüente empobrecimento das tarefas imprimiam ao trabalho um tédio quase que insuportável, já que os operários passavam a maior parte do tempo calados, sem interagir. Em um contexto de pleno emprego, este modelo de organização do trabalho não consegue manter por muito tempo o empregado. Em algumas indústrias automobilísticas americanas a rotatividade atingiu a marca de 100%. Mas a iniciativa de Ford em aumentar o salário dos seus funcionários, e que foi inclusive um marco na política de remuneração organizacional, não se deu somente com a intenção de breçar a alta rotatividade de seus funcionários, mas também em função da crença de Ford na importância de se formar um mercado consumidor para adquirir os produtos que eram fabricados em massa. Cabe destacar, como bem marca Gramsci, que estes altos salários propostos e praticados por Ford é um padrão relativo ao mercado, além de se configurarem como uma forma transitória de retribuição, que acaba, no longo prazo, provocando graves conseqüências para a saúde física e psíquica dos trabalhadores (Gramsci, 2001).

É importante marcar que, apesar de hoje usarmos os termos taylorismo e fordismo, muitas vezes como binômio, ou ainda como sinônimo, estes foram movimentos diferentes que se deram independente e paralelamente, mas guardavam e guardam forte similitude, principalmente no que se refere ao empobrecimento da atividade laboral e à retirada da criatividade e realização humanas como componentes fundamentais do trabalho.

Contudo, se por um lado o taylorismo e o fordismo representaram sérios danos para a classe operária no que concerne à sua saúde mental e física – através da alienação e da espoliação – por outro lado, ocasionaram o barateamento das mercadorias produzidas, gerando maior aquisição dos bens, o que levou ao aumento da produção, gerando conseqüentemente maior oferta de empregos e maior concentração de trabalhadores nas fábricas, o que, paradoxalmente, acaba por favorecer um ambiente propício para a organização desta classe e o fortalecimento por suas lutas coletivas. Assim o taylorismo / fordismo também desencadeou uma avalanche de oposição dos trabalhadores, através de sindicatos de massa, que criticavam a destituição do conhecimento do ofício por parte dos trabalhadores.

Em Gramsci, em sua análise sobre o americanismo e fordismo, encontramos uma análise deste tipo de organização do trabalho que a dá como resposta à necessidade de lidar com as resistências que o processo de desenvolvimento encontra em sua evolução, racionalizando e manipulando as forças subalternas, configurando a passagem do “[...] velho individualismo econômico [...]” (Gramsci, 2001, p. 241) para uma economia programática. Em verdade, neste critério, ele compara o caldo de cultura e história da Europa com aquele da América, afirmando que o fato da primeira ter um histórico passado de lutas sociais classistas, dificulta, se não impede, a adoção de uma organização de trabalho que prime pela racionalização da produção e do

trabalho em si, “[...] combinando habilmente a força (destruição do sindicalismo operário de base territorial) com a persuasão (altos salários, diversos benefícios sociais, habilíssima propaganda ideológica e política) e conseguindo centrar toda a vida do país na produção” (op cit, 2001, p. 247). No contexto americano, este modelo foi de muito mais fácil adoção e até mesmo um sucesso para a economia, tanto é que durou mais de 30 anos até dar sinais de desgaste e crise. Gramsci aponta ainda a adaptação psicofísica imposta ao trabalhador por este modelo, o que gera, em última instância, em suas fases mais avançadas muito sofrimento, já que no primeiro momento ainda está na fase idílica e instrumental, no qual os altos salários e o acesso ao consumo compensam as agruras desta organização.

O final do século XIX e início do século XX, na Europa e Estados Unidos foram marcados por intensa fertilidade sindical. Movimentos anarquistas e socialistas germinavam na sociedade. No Brasil, com a onda da imigração e a crescente industrialização, estas correntes também geraram frutos, levando ao surgimento dos primeiros núcleos operários no Rio de Janeiro e em São Paulo, em um contexto onde predominavam as péssimas condições de trabalho, extensas jornadas laborais, ausência de descanso semanal, trabalho infantil, entre outros.

Os primeiros lustros⁷ do século XX no mundo ocidental são assinalados por muitas greves e marca um dos períodos mais efervescentes da nossa história, a Primeira Grande Guerra e a Revolução Russa em 1917, esta última trazendo ao cenário o que os ocidentais chamaram de “medo vermelho”. A Rússia, tendo se tornado o primeiro país socialista, espalhou pelo mundo o temor de que as idéias que pregavam e defendiam poderiam por em risco os impérios e países capitalistas. Isto fez com que os movimentos reivindicatórios dos operários fossem tratados com mais

⁷ Expressão que indica meia década, cinco anos.

respeito pelo capital suas pautas fossem negociadas e parcialmente atendidas. A configuração do mundo do trabalho nesta época evoluiu muito, tanto no que concerne à legislação de proteção ao trabalhador, na garantia de seus direitos, quanto no que tange ao desenvolvimento tecnológico, já que em seguida temos o cenário mundial pontuado pela Segunda Guerra Mundial, que colocou no plano econômico a necessidade de materiais bélicos, geradas por este conflito.

1.3. A Escola de Relações Humanas e a organização do trabalho

No final da década de 20, aparece nos Estados Unidos um novo modelo de gestão, ainda em uma lógica de integração, isto é, visando colocar como aliados o capital e o trabalho. Surge contestando o padrão taylorista / fordista de organização do trabalho e os preceitos da administração científica, pois insere a discussão da desumanização do trabalhador no processo de produção. Este modelo não visava alterar o cerne da organização capitalista do trabalho, pois só atuavam introduzindo modificações periféricas, mas ainda assim trouxe elementos novos e importantes para a discussão da relação do trabalhador diante do seu trabalho. Nasceu pelas mãos do pesquisador norte-americano Elton Mayo e colocou como uma de suas premissas a necessidade de recuperar o fator humano em uma época em que a produção em massa o tratava como mais uma engrenagem do processo.

Suas bases foram tiradas dos resultados obtidos no que ficou conhecida com Experiência de Hawthorne, que foi desenvolvida na Western Electric, uma companhia norte-americana que fabricava equipamentos para empresas telefônicas. Esta empresa sempre se caracterizara pela preocupação com o bem-estar de seus funcionários, e

durante mais de 20 anos não se constataria nenhuma greve ou manifestação do movimento trabalhista. A fábrica contava com cerca de 40 mil empregados e a experiência realizada visava detectar de que modo fatores ambientais, como a iluminação do ambiente de trabalho, influenciavam a produtividade dos trabalhadores. O estudo foi realizado por um comitê constituído por três membros da empresa pesquisada e quatro representantes da Escola de Administração de Empresas de Harvard, dentre eles o próprio Mayo, que coordenava o grupo de pesquisa.

Esta experiência logo se estendeu ao estudo da fadiga, dos acidentes no trabalho, da rotatividade de pessoal e do efeito das condições físicas de trabalho sobre a produtividade dos empregados, já que os pesquisadores não conseguiram provar a existência de qualquer relação simples entre a intensidade de iluminação e o ritmo de produção. Reduziu-se a iluminação na sala experimental, esperando uma queda na produção, mas o resultado foi o oposto, a produção na verdade aumentou. Os pesquisadores verificaram então que os resultados da experiência eram prejudicados por variáveis de natureza subjetiva. Passaram assim a realizar entrevistas com todos os empregados, na tentativa de desvendar os motivos deste paradoxo. A pesquisa passou a ter um enfoque nas relações humanas. Nesta fase, a maioria dos supervisores foi incluída no programa como entrevistadores. O programa foi bem aceito tanto pelos operários quanto pelos supervisores, já que os primeiros encontravam a possibilidade de falar o que sentiam a respeito da organização como um todo, enquanto os últimos poderiam conhecer os problemas e anseios que afligiam seus subordinados. O resultado do início do programa foi sentido imediatamente: a produtividade dos operários aumentou e a supervisão melhorou. A melhoria dos resultados dos operários foi atribuída a um sentimento de importância dado à palavra e ao conhecimento de cada trabalhador. No caso dos supervisores, o conhecimento dos interesses dos

operários foi o responsável pelas sensíveis mudanças no modo de supervisão. As entrevistas inicialmente tinham duração de meia hora e eram pautadas em perguntas preestabelecidas. Com o decorrer do tempo, percebeu-se que além de muito curtas, as entrevistas não possibilitavam que os operários falassem de todos os seus problemas, aflições e medos, e a partir daí, o processo passou a ser mais longo e caracterizado como uma conversa informal entre supervisor e operário.

A principal descoberta dos pesquisadores nesta fase foi a existência dos chamados grupos informais, formados pelos operários nos ambientes periféricos da empresa para zelar pelo seu bem-estar. A formação de um grupo informal refletia-se na produção controlada. Através dessa organização informal, os operários mantinham-se unidos através de uma certa lealdade entre si. As conclusões foram referendadas pelos depoimentos daqueles que participaram da pesquisa: o fato da supervisão ser branda, permitindo-lhes trabalhar com mais liberdade e menor ansiedade, fazendo com que o ambiente de trabalho fosse até divertido; o clima no setor tornara-se amistoso e sem pressões, a conversa era permitida, aumentando a satisfação no trabalho, e não se temia o supervisor. Todos estes elementos possibilitaram o desenvolvimento social do grupo experimental. Os operários faziam amizades entre si e essas amizades estendiam-se para fora do trabalho. Eles passaram a se preocupar uns com os outros, tornaram-se uma equipe, desenvolvendo liderança e objetivos comuns.

Este experimento lançou as bases para a chamada Escola das Relações Humanas, que ainda hoje influencia as disciplinas de administração e psicologia organizacional, e concluiu, entre outras coisas, que a liberdade do trabalhador no processo de produção aumenta, e muito, a produtividade, mostrando que o diferencial não estava em “fixar” o trabalhador a um modelo de trabalho onde o tempo – movimento impusesse o ritmo, ou impossibilitasse que o trabalhador fizesse uso de

sua capacidade criadora no processo de trabalho, mas sim em criar um clima de participação e possibilitando uma democratização da fábrica, elementos estes que contradizem a máxima de empobrecimento das atividades e da cisão entre o pensar e o fazer propostas por Taylor e Ford. Mayo foi amplamente censurado por aqueles que promoveram uma leitura radical e crítica de seus escritos. Estes disseram que apesar de colocar-se como contraponto ao taylorismo e ao fordismo, com uma visão humanística, em última instância visava garantir a aplicação daquelas lógicas de organização do trabalho, sem maiores perturbações ou manifestações de insatisfação e inadaptação por parte dos trabalhadores.

É importante que se esclareça que não há a intenção de defender esta ou aquela teoria administrativa específica, mas não há como negar que a Escola das Relações Humanas pontua questões que fazem diferença na relação do trabalhador com seu trabalho, defendendo uma gestão do ambiente laboral mais democrática e menos “taylorizada / fordizada”, que constituem reivindicações clássicas dos movimentos dos trabalhadores, e que, caso fosse adotada, lhes permitiria suportar a penosidade inerente ao trabalho, e ainda possibilitaria transformar e promover um ambiente de trabalho mais saudável, com mais qualidade de vida e até satisfação.

1.4. O Estado de “Bem-Estar Social” no capitalismo periférico e seus efeitos na organização do trabalho

O contexto de comoção social que abalou o mundo na primeira metade do século XX, pontuado pela Primeira Guerra Mundial e pela quebra da bolsa nos Estados Unidos em 1929, demandaram uma retomada do crescimento econômico e um arrefecimento dos conflitos trabalhistas. Em 1931, no auge da Grande Depressão, o

economista inglês John Maynard Keynes traz elementos que vão se colocar como contraponto ao ideário liberal de Adam Smith no qual a economia capitalista se apoiava até então, mas mantém a esfera da reprodução da mão-de-obra, como aparentemente desvinculada da relação conflituosa entre o capital e o trabalho, conferindo uma suposta neutralidade ao papel estatal.

O pacto proposto por Keynes considera que o capitalismo não regulado era o motivo para as dificuldades que vinha se apresentando para a continuidade do progresso e desenvolvimento da sociedade capitalista, e defendia a intervenção do Estado na economia, pois entendia que não havia como manter uma política de pleno emprego e de estabilidade econômica em um contexto onde imperava a máxima da estabilização espontânea deixada para o próprio mercado. A estabilidade econômica e o retorno do crescimento deveriam vir pelo equilíbrio entre oferta e demanda de emprego. Para o referido autor, o equilíbrio baseava-se na proteção social e na distribuição de ganhos de produtividade. Suas idéias incentivaram a regulação do mercado pelo Estado e deram nova conotação ao consumo, que entendia ser necessário à prosperidade, exatamente o que já pregava Henry Ford.

Mesmo contrapondo-se ao liberalismo clássico, já que valorizava e estimulava o papel do estado na economia, o keynesianismo não se opunha nem ao taylorismo, muito menos ao fordismo, enquanto modelos de organização do trabalho, tendo inclusive com este último muitas similitudes, como já mostramos anteriormente. Keynes defendia o incentivo ao consumo, à produção em massa e melhores políticas de remuneração. Segundo Zanelli (2004) , para os estudiosos da escola regulacionista francesa, o novo modelo de desenvolvimento proposto por Keynes se apóia no tripé: organização do trabalho sustentada no taylorismo - fordismo; regime de acumulação de capital baseada nas protoformas do keynesianismo e regulação dos conflitos

trabalhistas pela via da institucionalização da proteção social.

Em seu paradigma, Keynes propõe um estreitamento do vínculo entre consumo e produtividade, o que gera um sentido de instrumentalidade ao trabalho: como a cisão imposta pelos modelos taylorista e fordista continua ocorrendo, os operários que realizam uma atividade alienante, o fazem porque ela lhes gera altos salários e benefícios sociais, o trabalho empobrecido é aceito e realizado porque através dele se têm acesso a um salário, uma recompensa financeira, alterando a justificativa do alcance do sucesso, que não estava mais centrado no trabalho duro ou na poupança [reforçada pelo protestantismo]. Trazendo ainda uma redução na centralidade do trabalho se comparado às produções marxianas, o trabalho é aqui encarado em seu papel instrumental para fins econômicos e salariais e ainda para possibilitar bem-estar imediato.

A adoção deste modelo, entre os anos 30 e 80, foi responsável por uma fase de acentuado progresso nos países centrais e ficou conhecido como Estado de Bem-Estar Social, o que não ocorreu nos países periféricos. Nestes, aquele passou a ser um ideal a ser alcançado, já que tivemos um modelo de capitalismo pobre e tardio, como consequência não pudemos desfrutar do Welfare State, mas tivemos, como diz Soares, o Estado de Mal-Estar Social (Soares, 2000).

No Brasil, em alguns setores industriais mais avançados, como a indústria automobilística, vivemos um pouco do ciclo progressista keynesiano, no qual o consumo gera demanda de produção, que gera empregos e estes, por sua vez, mantêm ou aumentam os níveis de consumo. Mesmo este padrão, não tendo atingido a maioria da população brasileira, servia como parâmetro para a economia como um todo. Apenas para exemplificar, esta lógica, no tocante à saúde do trabalhador o Brasil, para controle dos acidentes de trabalho, preferiu dar um acréscimo salarial para compensar

os riscos aos quais os trabalhadores estavam expostos, a ter que investir na prevenção, modelo adotado ainda hoje em muitos setores. Este tipo de abordagem e solução do problema é coerente com uma visão de mundo na qual o consumo está entre seus primeiros valores.

A ditadura brasileira, instaurada em 64, coloca em cheque a organização dos trabalhadores que muitas conquistas obteve nos anos anteriores. Sem a resistência dos trabalhadores, o compromisso fordista, de altos salários para aumentar o consumo, que já era periférico, perdeu sua bilateralidade. A conquista por melhores condições de trabalho que atingisse a maioria da população brasileira ocorreu tardiamente, entre o final da década de 70 e a de 80, com o processo de redemocratização da sociedade brasileira. Nesta época ressurgem no cenário nacional o sindicalismo organizado. Desejos da população e dos trabalhadores, antes calados, mas não silenciados nem eliminados pela ditadura, re-emergem. As contestações abertas, que foram duramente reprimidas nos anos de despotismo militar, ganharam grande repercussão e rebatiam o consumo como único símbolo da felicidade, e traziam o discurso e a luta por um mundo melhor, mais humano e menos desigual.

1.5. A organização do trabalho e o neoliberalismo

O último quarto do século XX abalou a divisão do mundo em dois blocos antagônicos, entra em colapso o “socialismo real” e o modelo de desenvolvimento capitalista baseado no paradigma keynesiano. Com a chegada dos anos 80, vai se consolidando nova crise no capitalismo. Termina aqui o sonho fordista de uma sociedade de consumo para as massas populares. Exigem-se novas formas de gerir a produção, que apresentem uma flexibilidade maior, capaz de responder rápido às

demandas específicas e repentinas do mercado, mantendo-se o nível do lucro. Surge, como opção ao fordismo, o toyotismo, nova forma de gestão capaz de dar a agilidade necessária à produção e à organização do trabalho. A crescente globalização da economia, que se dá também em função dos novos fluxos financeiros, da busca por novos mercados e novos consumidores, enfraquece a eficácia do fordismo e do pacto keynesiano, cujo funcionamento estava centrado, primordialmente, na escala nacional. No que concerne à subjetividade, o modelo de acumulação flexível adotado, que enfatiza a necessidade de flexibilidade dos processos, traz fortes impactos nas relações intra e extra laborais.

Os governos dos E.U.A., da Inglaterra e Alemanha, representados respectivamente por Ronald Reagan, Margareth Thatcher, e Helmut Kohl, começam a advogar a adoção do Estado Mínimo, fiscal, que deve atuar de modo contido e pontual, objetivando garantir a lógica do mercado, defendendo a implantação de um Estado Neoliberal.⁸ A vitória destes governos também se deveu à falência dos países do Leste Europeu. Com isto, em 1989, temos um encontro emblemático para o mundo contemporâneo: o Consenso de Washington. Neste encontro, os países centrais supracitados se reuniram com representantes do Banco Mundial, do Fundo Monetário Internacional (FMI) e dos países periféricos, e propuseram a adoção de políticas gerais que tornariam exequíveis o programa de estabilização e das reformas estruturais para a retomada do desenvolvimento econômico, lançando as bases do neoliberalismo. O Fundo Monetário Internacional, alegando a busca do equilíbrio do sistema financeiro internacional, empresta dinheiro aos países em dificuldades em troca da adoção de

⁸ Ao conjunto de princípios que serviram de base ideológica para a ascensão da burguesia nos séculos XVII e XVIII chama-se liberalismo, que pregava o direito à propriedade, a livre iniciativa e a concorrência, a ampla liberdade individual, sendo mal vista a intervenção do Estado na economia. O neoliberalismo, que surge à partir das idéias de Friedrich A. Hayeck, expostas em seu livro *O Caminho da Servidão*, difere do liberalismo clássico, particularmente na medida em que defende a presença de um Estado forte, mas apenas para sanear a economia e manter a estabilidade econômico-social.

rígidas políticas econômicas. Já o Banco Mundial objetiva financiar projetos sociais de infra-estrutura em países pobres. Assim, o discurso da ampla reforma do Estado, tornando-o mínimo⁹, surge como um dos fundamentos das políticas públicas na década de 80 e temos então o neoliberalismo convertido em concepção ideal do pensamento antidemocrático contemporâneo, que serve somente aos interesses do capital.

No âmbito do trabalho, o neoliberalismo começou a sinalizar a inadequação do modelo fordista em manter o repasse da produtividade para os salários, desindexando o pagamento dos trabalhadores. Promove e estimula a produção globalizada, buscando baratear a produção, com a contratação de trabalhadores por um preço mais baixo em países periféricos, o que, aliás, já havia sido previsto por Marx, quando fala dos diferentes custos de mão-de-obra: “[...] a extensão das chamadas necessidades imprescindíveis e o modo de satisfazê-la são produtos históricos e dependem, por isso, de diversos fatores, em grande parte do grau de civilização de um país e, particularmente, das condições em que se formou a classe dos trabalhadores livres, com seus hábitos e exigências particulares” (Marx, 2004, p. 201), elevando mundialmente o índice de desemprego. Outra iniciativa foi diminuir radicalmente a atuação do Estado-Providência, desmobilizando e em alguns casos até desmontando o aparato de proteção social existente. E finalmente, em função da mobilidade do capital, unida à flexibilização do processo de trabalho possibilitado pela evolução tecnológica, desregulamenta as relações de trabalho e os direitos consagrados.

Todos estes elementos vêm contribuir para o aumento do sofrimento dos que têm trabalho, pois além de ter que conviver com uma atividade laboral empobrecida, o trabalhador, quando empregado, agora tem o fantasma da demissão que o acompanha diuturnamente. Somado a isso, torna-se real, com a Revolução Tecnológica, todo um

⁹ Como diz Netto em suas aulas no Programa de Pós-Graduação da UFRJ, mínimo para o social e máximo para o capital.

aparato eletrônico como celular, computador, *notebook*, que o mantém ligado / *logado* 24 horas ao trabalho. E ainda, muitas vezes seu contrato de trabalho nem sempre se traduz em segurança e garantia de direitos. Enfim, o mundo do trabalho, com a entrada no cenário do neoliberalismo, só fez crescer os elementos que podem aprofundar o sofrimento no trabalho.

A flexibilidade do tempo proposta como vantajosa nos novos tempos no trabalho, embora pareça prometer maior liberdade que a do trabalhador que ficava atrelado à rotina de uma fábrica “clássica”, está, ao contrário, envolvendo-o em uma nova trama de controle, o controle de sua subjetividade. Um trabalhador que usa o tempo de forma flexível pode até controlar a rotina de seu local de trabalho, mas não adquire maior controle sobre o processo de trabalho em si, que é um dos fatores geradores de sofrimento.

A terceira revolução, a tecnológica, centrada na automação, é um fenômeno irrevogável, trazendo alterações fundamentais para o cotidiano do homem, e particularmente para o cotidiano do trabalhador: o tempo mais acelerado, o acúmulo de tarefas em função da diminuição dos postos de trabalho, o enorme fluxo de informações que temos que dar conta e do qual depende nosso trabalho, a competição no ambiente laboral, entre inúmeros outros fatores que trazem conseqüências para os trabalhadores.

A crise do petróleo e a elevação do seu preço por volta de 1973 levam o sistema econômico mundial a iniciar a busca de alternativas para a manutenção de sua margem de lucro. O colapso é estrutural: inicia-se a racionalização, reestruturação e intensificação da exploração do trabalho, além de determinar a “caça” de mercados onde a mão-de-obra fosse mais barata. A inovação tecnológica, a automação e a flexibilidade trazida pelas novas formas de gestão de produção impactam na

organização do trabalho e nas formas de contratação, impondo, como opção para a manutenção da margem de lucro, contratos de trabalho com cláusulas mais flexíveis.

Senett (1999), baseado no relato de duas gerações, promove uma discussão sobre a fragilidade dos valores morais e éticos impostos e necessários para este novo padrão de acumulação, flexível, e os impactos disto no caráter do homem. Relata, entre diversos exemplos, o que ocorre na multinacional American Telephone and Telegraph Company (ATT): “[...] na ATT [...] ‘empregos’ está sendo substituído por ‘projetos’ e ‘campo de trabalho’. As empresas também distribuíram muitas tarefas que antes faziam [...] por pequenas firmas e indivíduos empregados com contratos de curto prazo” (Senett, 1999, p. 22). Como consequência destes ajustes, há uma crescente onda de desemprego, postos de trabalho mal remunerados, retrocesso no movimento sindical de seu poder de luta e organização, aumento da velocidade de produção e conseqüentemente, maior índice de sofrimento imposto à classe trabalhadora. Neste contexto o capital já não se sente mais forçado a tornar a fábrica atraente para o trabalhador, a própria competição no mercado encarrega-se de tornar o emprego “sedutor”.

Uma nova lógica econômica passou a dominar o cenário mundial, na qual a instabilidade pretende ser norma, e o mercado está mais dinâmico e não permite mais que se adote o mesmo padrão de atuação e trabalho por anos a fio, a palavra de ordem agora é flexibilidade, agilidade, rapidez, em diversos âmbitos. Só para exemplificar, recorreremos mais uma vez a Senett: “[...] o período médio de tempo que os investidores seguram suas ações nas bolsas [...] caiu 60% nos últimos quinze anos. O mercado acredita que o rápido retorno é mais bem gerado pela rápida mudança institucional” (op cit, p. 22). A referência de bom trabalhador não é mais ter um histórico que mostre uma carreira longa dentro de uma mesma empresa. A inexistência do longo prazo

desestabiliza a ação duradoura e afrouxa os laços de confiança. O mercado hoje tem como padrão de bom profissional aquele que passa por vários empregos, ficando uma média de 4 a 5 anos em cada. O discurso de crescente participação que começa a povoar o ambiente organizacional, nada mais é do que uma forma de cooptar a subjetividade do trabalhador. O movimento mais flexível do capital acentua o novo, o fugidio, o efêmero, ao invés de valores sólidos que antes vigiam o cenário corporativo. Somados a isto temos ainda o individualismo exacerbado, onde cada um preocupa-se consigo e com seus problemas. Com diz Dejours (Dejours in Snelzwar, 2004), temos um sofrimento que é causado pela organização do trabalho, mas que acaba por ser aprofundado pelos fracos laços que os trabalhadores estabelecem entre si, que poderia ser traduzido por “[...] solidariedade combativa ou militante [...]” (op cit, p. XX), que nada mais é que o poder de mobilização do coletivo dos trabalhadores, que na contemporaneidade está em crise. Ou ainda quando o mesmo Dejours coloca:

“[...] todas as formas clássicas de solidariedade estão em processo de desestruturação – e não apenas as estratégias coletivas de defesa. Diante dos constrangimentos do trabalho, todos se encontram, psicologicamente, cada dia mais só. O ‘assédio moral’, por exemplo, ... nada tem de novo, os ‘chefes’ e os patrões sempre perseguiram os trabalhadores. O que mudou é o crescimento desmesurado das patologias decorrentes destas perseguições, não apenas contra operários e contra os empregados, de maneira mais ampla, como também, agora, nas fileiras da hierarquia intermediária. Por quê? Porque diante da perseguição não há mais solidariedade. E quando se está só, abandonado pelos demais, é psicologicamente muito mais difícil suportar a injustiça do que quando se conta com a cumplicidade dos colegas. Todas as patologias relacionadas ao trabalho, hoje, são, antes, patologias da solidão. Este desaparecimento das solidariedades manifesta-se até mesmo no espaço público, onde se assiste a uma despolitização global... O individualismo é uma derrota e não um ideal.” (op cit, p. 17).

Proposto como alternativa para enfrentar a crise do capital, o neoliberalismo trouxe novo nexos para a correlação de forças sociais e com ele mudanças profundas no mundo do trabalho: a reestruturação produtiva, a precarização do trabalho, o desemprego estrutural e, conseqüentemente, o temor de ser excluído do processo produtivo formal. Todo este clima gera grande sofrimento. Empresas como a

Manpower, multinacional que atende ao processo de terceirização de trabalhadores, cresceu 240% de 1985 a 1995, tendo mais 200.000 trabalhadores do que a General Motors e mais 250.000 do que a Internacional Business Machine (IBM) no mundo.

Estando o trabalhador inserido neste contexto laboral adverso, tem que provar a cada minuto ser o melhor indicado para a realização da tarefa/seu trabalho. O trabalhador se vê desafiado a pensar e criar permanentemente, buscando cumprir um leque maior de responsabilidades e dar conta de novas demandas, seu estado de tensão e prontidão permanente levam muitas vezes ao esgotamento físico e psíquico. As mudanças trazem ainda a automatização das fábricas, fechando postos de trabalho e aumentando a importância de outro campo de atuação, o setor de serviços. Campo este que coloca como exigência um “estado criativo” e empreendedorismo permanentes, que não têm qualquer referência à capacidade criadora do trabalho e ao trabalhador enquanto sujeito no processo de trabalho, mas que se circunscreve na demanda do capital.

Este clima exige do trabalhador pensar e investir sua atenção no trabalho diuturnamente, buscando cumprir com suas responsabilidades e dar conta de um leque muito mais amplo das pendências e do controle de qualidade. Isto sem contar nos estressores próprios de cada atividade laboral, isto é, em características próprias de cada atividade que por si só já deixam o trabalhador em estado de tensão permanente. Como exemplo, podemos citar os trabalhadores da saúde que atuam em uma emergência de hospital. Tendo que conviver com situações limites de vida e morte, aliada à permanente falta de infra-estrutura de trabalho, sem contar as relações conflitivas com os outros profissionais, que tem demonstrado grande dificuldade em objetivar trabalho multidisciplinares em suas ações diárias, além de baterem-se contra o poder médico que ainda impera nas instituições de saúde.

O trabalhador do contexto neoliberal sente-se pressionado durante toda a jornada de trabalho, jornada esta que com algumas exceções sempre extrapola 8 horas diárias, e não raro, o mantém ainda “ligado” ao trabalho em casa, pensando nas pendências, preocupado com seu desempenho, com o fantasma da demissão que ronda atualmente o contexto do trabalho – desemprego estrutural -, quando não leva trabalho com afazeres para seu lar. Enfim, o trabalhador, no momento em que deveria desligar-se dos seus afazeres para se dedicar às outras atividades de sua vida, permanece vinculado ao trabalho, e o que é pior, em uma ligação de permanente temor, pois o medo encontra-se no cerne desta relação. Medo de não dar conta das tarefas, medo do desemprego, medo de não atingir a expectativa do gestor, medo de não entregar o trabalho a tempo, só para citar alguns dos muitos temores que assolam o trabalhador.

Passados mais de duzentos anos da primeira revolução industrial, o capitalismo hoje aprofundou e enraizou esta relação de espoliação. No trabalho o estranhamento e o sofrimento só fazem crescer. Ainda assim, não podemos deixar de apontar determinados avanços nesta área: doenças que nos primórdios do capitalismo eram causadas por insalubridade, jornadas [oficiais] de trabalho extensas e falta de dispositivos físicos e legais de proteção ao trabalhador. Os trabalhadores conquistaram, gradualmente, leis que procuram garantir que os ambientes laborais cumpram as obrigações legais para assegurar condições mínimas de trabalho¹⁰. Conquistas estas que se devem às mediações existentes no espaço de luta e da correlação de forças presente na sociedade, que permite às classes trabalhadoras e a outras classes impingir ao capital recuos, obrigando-o a institucionalizar muitas vezes

¹⁰ Não nos fogue ao conhecimento as relações marginais e de condições subumanas de trabalho que ainda encontramos em pleno século XXI, como regimes de escravidão e trabalho infantil, etc. Este trabalho tem a pretensão de abordar o tema, mas trata da realidade na qual as leis que regem os ambientes de trabalho são cumpridas e mesmo assim há forte incidência de sofrimento e adoecimento.

atores sociais que possam minimamente lhes assegurar algumas garantias e direitos¹¹. Contudo, a despeito desta constante luta, o sofrimento é cada vez maior. Haja vista as planilhas produzidas pelo Ministério do Trabalho. Ainda que não tenhamos estatísticas que relacionem os números de trabalhadores que sofrem psiquicamente em função de sua atividade laboral, temos números que fazem esta ligação indiretamente, através de acidentes de trabalho e afastamentos por doença de uma maneira geral, estando neles embutidas as patologias mentais.

A flexibilização da economia teve impactos profundos nas relações, não só laborais como também familiares, o que só agrava o nível de sofrimento das pessoas em geral e dos trabalhadores em particular. Senett (1999) em seu livro traz a história de Rico, um dos “personagens” de seu livro, que é sempre colocado como contraponto de Enrico, seu pai. Através deles nos oferece exemplos marcantes desta fluidez nas relações e o sofrimento que gera. Enquanto que este último ensinava valores para seus filhos usando como exemplo seu trabalho, que executou por mais de 20 anos na mesma empresa, na mesma função, seu filho, executivo que já havia passado por diversos empregos, encontrava dificuldades de fazer o mesmo, isto é, de usar a si próprio como exemplo paterno e passar valores para seus filhos, tais como confiança e compromisso mútuo. Todas estas são virtudes de longo prazo. Como poderia evitar que as relações familiares sucumbissem diante do comportamento à curto prazo, da rapidez do tempo e da flexibilidade das relações? O comportamento flexível não lhe servia em seu papel de pai, pois gostaria de oferecer aos seus filhos uma orientação durável e isto é uma das coisas que muito lhe angustia.

¹¹ O próprio Marx em O Capital aponta a presença destes atores na figura dos fiscais de fábrica, ponto este que retomaremos com mais detalhes adiante.

CAPÍTULO 2: SUBJETIVIDADE NO TRABALHO - ALGUMAS ABORDAGENS TEÓRICAS

2.1. A abordagem teórica marxiana do trabalho

Marx legou ao mundo uma enorme soma de textos e obras teóricas, a maioria publicada após sua morte por seu companheiro e mecenas, Friederich Engels, que buscava divulgar a análise profunda que fez da realidade social. Para este estudo Marx tem o valor de uma lupa, pois através dele poderemos ver de mais perto a gênese do sofrimento no trabalho no modo de produção capitalista e entender o porquê dele, além de pautar o prosseguimento desta análise na busca da compreensão de sua extensão para além do sofrimento objetivo, dimensão sobre a qual o próprio Marx se debruçou.

A ascensão da burguesia traz consigo a libertação dos homens dos grilhões da escravidão e da servidão, presentes nas sociedades que antecedem à sociedade capitalista. Cria condições para que o homem torne-se um trabalhador livre, que pode fazer negócio com seu produto ou com aquilo que lhe pertence. Se não tem nada para produzir e vender, vende aquilo que lhe resta: sua força de trabalho. E é aí que começa o paradoxo deste modo de produção: o trabalho, que para Marx, deveria dar o sentido de ser humano, de constituir o principal elemento transformador e provedor dos bens necessários à reprodução do homem, e ainda fomentador de seu progresso, transforma-se em grilhão! Para o homem, o trabalho, no processo de produção capitalista burguesa, deixa de ser sinônimo de libertação e realização, tendo apenas as

dimensões de alienação, sofrimento e morte de sua capacidade criadora. Para Marx, o modelo de sociedade ideal seria aquela onde a atividade criadora do homem, o trabalho, tivesse pleno domínio sobre as forças da natureza, proporcionado pelo desenvolvimento tecnológico, onde pudéssemos alcançar a livre força entre indivíduos associados à base da apropriação e controle comum dos meios de produção, sendo esta a sociedade socialista.

Com seu método dialético de pensar e analisar a realidade, Marx discorre sobre o surgimento do capitalismo apontando as contradições engendradas pela organização capitalista do trabalho. O ajuntamento de muitos trabalhadores em um mesmo espaço físico, cooperando para um objetivo comum, proporciona não só mais agilidade à produção, mas também e paradoxalmente a cooperação, ou seja, o surgimento de uma força coletiva, que coloca a possibilidade de uma organização dos trabalhadores jamais antes vista. Alocar grandes grupos de trabalhadores em um mesmo espaço, levando-os a cooperar entre si, permitiu que eles comungassem das mesmas condições laborais no mesmo *loco*, possibilitando e dando-lhes condições reais de se organizarem e forjarem sua consciência, estimulando o desenvolvimento do movimento sindical.

Marx parte do princípio que o trabalho ocupa lugar central na vida humana, sendo uma atividade ontológica, já que é o que nos faz humanos e nos diferencia do animal. É pelo trabalho que nos produzimos enquanto gênero humano. Os animais também trabalham e produzem, porém só o fazem para atender às suas necessidades imediatas, sem a dimensão de liberdade e intenção que tem para o homem. Precedendo a realização do trabalho, o homem é capaz de projetá-lo, de definir meios diversos que possibilitem o alcance de seu objetivo, possuindo a livre escolha da alternativa que melhor se adeque a seus meios para alcançar sua finalidade. Sua centralidade está na

necessidade natural de mediação entre homem e natureza, onde o homem age sobre a natureza modificando-a e modificando a si próprio.

Sua abordagem indica que, com o desenvolvimento das forças produtivas e a conseqüente liberação do homem do tempo socialmente necessário para produzir o imprescindível para sua subsistência, ele estaria livre para exercer outras funções, complementares e prazerosas para sua condição humana, como aprender ou tocar música, pesquisar, estudar, ler ou até mesmo cultivar o ócio. Nesta realidade, o trabalho se faria presente sem sofrimento, objetivo ou subjetivo, e seria um instrumento de realização do homem, concretizando o projeto / sonho de homem total, impossível de acontecer em um padrão de acumulação que se pauta na exploração e na apropriação privada do que é produzido pelo coletivo dos trabalhadores. Para Marx, a riqueza pode ser traduzida em tempo disponível, e esta deve ser aplicada para reduzir ao mínimo o tempo de trabalho de toda sociedade e assim tornar livre o tempo de todos para seu próprio desenvolvimento. Entretanto, na sociedade burguesa, a tendência é, por um lado, criar tempo disponível, através das evoluções tecnológicas, e, por outro, convertê-lo em mais trabalho, o que significa dizer, em mais sofrimento para o trabalhador.

Alguns autores no século XIX, como Adam Smith, apontaram algumas características novas que o trabalho adquiriu no capitalismo. A separação entre a casa e o trabalho, era para este a mais importante de todas as modernas divisões do trabalho. Assinala ainda os males que o trabalho neste contexto poderia gerar através da organização que engendrou, com a compartimentalização do processo de trabalho e a perda do controle do trabalhador sobre o tempo de trabalho. Mas Marx foi além desta aparência de “simples” perda do controle ou da rotinização exacerbada, postas como conseqüências do trabalho no capitalismo. Identifica como característica da

sociedade burguesa a transformação de tudo em mercadoria, inclusive e principalmente o trabalho, perdendo, entre outros elementos, sua dimensão de produtora de valor de uso, passando à produtora de valor de troca. O trabalho passa a ser uma mercadoria cujo valor-de-uso é transformado em fonte de valor.

Com a ascensão da classe burguesa, a ideologia do trabalho ganha contornos nunca antes visto. O trabalho é alçado da categoria de castigo, como a própria Bíblia coloca no Gênesis “[...] ganharás o pão com o suor de seu rosto [...]”. (Gênesis 3, p. 19), ao de produtor de riqueza, mas como já indicava Marx, riqueza do outro, do que não produz.

Seus estudos foram à raiz do que estava por traz do processo de trabalho na nova sociedade e desvelou para o mundo as amarras que continuavam a prender os trabalhadores. O que se contrapunha ao que pregava o ideário liberal e a ideologia do trabalho, que propalavam a liberdade como bem inalienável do homem no moderno modelo de sociedade. Marx aponta que elas continuam a existir, só que agora mais fortes e cruéis que antes. Neste contexto, apesar de ser um homem livre, o trabalhador é alienado e o produto do seu trabalho é reificado, sofrendo ainda da exploração através da mais-valia absoluta e da relativa.

Iamamoto (2001) nos indica que a ascensão da classe burguesa trouxe como palavras de ordem e como preceitos deste novo modelo de sociedade, as palavras: igualdade, liberdade e Bentham¹². Igualdade por que os burgueses não achavam justo a desigualdade social existente na monarquia, onde os homens eram considerados diferentes pelo nascimento e por isto, aqueles que não nasciam dos nobres não poderiam jamais alçar os mesmos privilégios franqueados à nobreza. Na nova

¹² Termo que foi inspirado em Jeremy Bentham (1748 – 1832), filósofo e teórico político inglês que foi considerado o pai do utilitarismo e da defesa da perspectiva de subsunção dos interesses do coletivo pelo interesse do indivíduo nas relações sociais (Robertson, 1986).

sociedade todos seriam iguais perante a lei, independente do nascimento: proprietários de suas mercadorias ou bens, fossem eles dinheiro ou a força de trabalho, para negociar com quem e como quisessem. Liberdade porque se reconhecendo iguais, ninguém os obrigava a estar um diante do outro negociando. Isto ocorria pelos interesses de cada um naquela relação de alienação mútua de propriedades, sem qualquer tipo de coação ou relação de servidão. E enfim o *Bentham*, que segundo Marx significa que cada um deveria, nesta relação, cuidar de si próprio.

Ora, é verdade que na sociedade burguesa o homem tornou-se livre para fazer o que bem quisesse, como vender sua força de trabalho para quem quisesse comprá-la. Só que nesta relação livre entre “iguais”, Marx identificou mecanismos que escamoteiam condições que mantêm os trabalhadores livres, escravos daquele que compra sua força de trabalho, já que estes últimos se apropriam de uma mercadoria capaz de gerar valor – a força de trabalho, além de apropriarem-se também, privadamente, da riqueza gerada por aquela mercadoria. Diante das necessidades para sua subsistência, o homem livre coloca-se diante de outro homem livre e oferece a ele o único bem que lhe resta: sua capacidade física e mental para produzir mercadorias. Perante esta condição, o possuidor de capital paga, não um valor que pudesse representar a divisão do lucro gerado por ela, mas o suficiente para que a força de trabalho possa reproduzir-se, tornando-se detentor temporário dela, e a usará de forma a produzir outra mercadoria, o que inclusive o próprio Marx acha justo e natural: “É sentimentalismo barato considerar brutal esse método de determinar o valor da força de trabalho, método que decorre da natureza do fenômeno” (Marx, 2004, p. 203). Neste momento deixa de existir a igualdade nesta relação entre proprietários, e ela começa a tornar-se desigual. O que A pagou é suficiente para manter a capacidade produtiva de B, mas o que B produziu gera ganho para A por diversas razões: primeiro

porque B, no tempo que ficou trabalhando, produziu para além do salário recebido, isto é, seria suficiente que B ficasse algumas horas trabalhando para pagar aquilo que tinham lhe dado em paga pela sua força de trabalho, mas pelo que o contrato rezava teve que ficar até mais tarde – mais-valia absoluta -, além do que, com o maquinário, sua capacidade de produção é maior, o que produzia em uma hora, agora em meia hora já consegue – mais-valia relativa - , isto tudo sem contar que o preço que aquela mercadoria, produzida pelo trabalhador, e não mais sua propriedade, mas daquele que comprou sua força de trabalho, vai adquirir no mercado, é maior do que o preço do tempo socialmente necessário para sua produção, além da lei da oferta e da procura. Resumindo: A não dividiu, nem dividirá com B toda esta possibilidade de ganho, mas apenas o necessário para que ele volte e continue a produzir e ser explorado.

No processo de trabalho capitalista ocorre o que jamais havia se assistido: a apropriação do trabalho excedente é mascarada, pois se propaga a liberdade do trabalhador em vender sua força de trabalho a quem bem entender, quando em verdade estão sendo criados novos grilhões para aprisioná-lo a esta relação com o capital. Na gênese do capitalismo, todo este cenário é gerador de sofrimento objetivo, por diversos motivos: a paga pelo esforço despendido na produção, em verdade não cobria a reprodução da força de trabalho, a jornada era extenuante, ultrapassando diversas vezes 14 horas, o que provocava muitas baixas de operários, mortes inclusive. Como havia um excesso de oferta de mão-de-obra, o capitalista ia ao mercado buscar mais trabalhadores, além de empregar também mulheres e menores, nas mesmas condições de trabalho sobre-humanas: “[...] às 2, 3 e 4 horas da manhã, as crianças de 9 e 10 anos são arrancadas de camas imundas e obrigadas a trabalhar até às 10, 11 ou 12 horas da noite, para ganhar o indispensável à mera subsistência [...] que pensar de uma cidade onde se realiza uma reunião pública para pedir que o tempo de trabalho para os

homens se limite a 18 horas por dia! [...]” (Marx, 2004, p. 283). Fica claro que o trabalhador, para o capital, não tem que investir seu tempo em outra atividade que não seja a produção. Para o capital “[...] não tem qualquer sentido o tempo para a educação, para o desenvolvimento intelectual, para preencher funções sociais, para o convívio social, para o livre exercício das forças físicas e espirituais, para o descanso dominical [...]” (ibidem, 2004, p. 306)

O sofrimento no trabalho apontado por Marx está presente também em outras características do processo de trabalho capitalista, como algumas dimensões de estranhamento entre o trabalhador e seu trabalho. Em uma destas dimensões, o produto do seu trabalho não lhe pertence, mas àquele que lhe pagou, o que não ocorria no antigo processo das oficinas dos artesãos, onde todos eram donos daquilo que produziam. No capitalismo o trabalhador não é dono daquilo que produz, já que não possui mais ferramentas e insumos para produzi-la, sendo a única coisa que lhe restou foi alienada no processo de troca entre “iguais”, sua força de trabalho, que foi capaz de produzir aquilo, e que, temporariamente não lhe pertence, mas àquele que pagou para usá-la. O trabalhador é alienado ainda da possibilidade de ser o trabalho uma atividade emancipadora e libertadora, onde se sinta livre para por em prática todo seu potencial criador e estar feliz com seu trabalho. Em verdade, da forma como o trabalho se estruturou na sociedade burguesa, e em muitos segmentos hoje ainda se estrutura, sua capacidade criativa é raramente requerida, em algumas áreas até proibida. Como diz Buey, o trabalhador “Só se sente livre fora do trabalho e, no trabalho, fora de si [...]” (Buey, 2003, p. 110), ou ainda quando diz que “O ser humano como trabalhador só se sente livre nas suas funções animais (comer, beber, procriar) e, em contrapartida nas suas funções especificamente humanas se sente como animal” (op cit, 2003, p. 110). E por último, mas não menos cruel, a alienação de sua humanidade,

impossibilitando que cada um reconheça no outro um possível aliado capaz de formarem, com tantos outros também submetidos à essas formas cruéis de trabalho, um movimento coletivo capaz de transformar estas condições e o que as produziu. Este último aspecto é reforçado pela ideologia do trabalho, dificultando o reconhecimento das mazelas e a organização coletiva dos trabalhadores, já que aquela escamoteia os mecanismos de crueldade inerentes a ele, aspecto que ganha grande importância na manutenção da organização do trabalho no capitalismo.

Na sociedade burguesa temos então uma forma histórica particular de trabalho, de alienação dos indivíduos, que esconde o que há de real nas relações sociais, e autonomiza o valor que assume, separando-os de quem realmente os criou. Temos nisto a fetichização, ou mistificação, onde é criada uma ilusão em torno da mercadoria, passando ela a ter sua importância ditada pelo seu valor-de-troca e não mais pelo tempo de trabalho socialmente ali investido, corporificando a reificação, que torna o que foi criado pelo trabalho do homem algo mais poderoso que o próprio criador.

A dominação conquistada pela burguesia, sobre a classe trabalhadora, se firma e se aprofunda tendo como aliada a formação de uma ideologia do trabalho forte e eficaz, que ajuda a passar a idéia de que há no modo de produção capitalista um éden dos direitos humanos, regido pela troca entre seres iguais e livres. Tal ideologia tem no protestantismo um de seus pilares, além das produções teóricas de estudiosos clássicos e sérios que afirmam a validade e principalmente a “naturalidade” daquele cenário de exploração e miséria de um lado e de mobilidade social por outro, e entre eles podemos citar Weber e Durkheim.

Na Idade Média e ainda nos primórdios do capitalismo a grande força espiritual da época, a Igreja Católica, naturalizava as diferenças sociais existentes. Além disso, as desigualdades sociais existentes eram naturais e deveriam ser suportadas em

silêncio, dizia a Igreja, punha como pecado práticas hoje tão correntes, como emprestar dinheiro a juros ou guardá-lo como forma de prover em uma situação de emergência ou alcançar uma situação social melhor. O católico corria o risco de ser excomungado, caso fosse pego emprestando dinheiro ou guardando-o, para ter uma poupança. Com o advento da Reforma Protestante e a possibilidade concreta de maior mobilidade social colocada com a revolução burguesa, difunde-se o estímulo à poupança, como gerador legítimo de riqueza¹³, em contraponto com outras formas marginais e criminosas de amealhá-la, como roubo, aqui frontalmente defendendo a propriedade privada, além da defesa do trabalho árduo, transformando inclusive os dias tradicionais de festas em dias de trabalho, este também causador de fortuna. Esses preceitos em verdade deixam com a consciência em paz aqueles que conquistaram bens explorando outros homens, já que justifica a fortuna como fruto de esforços individuais, e não de produção coletiva, que é apropriada individualmente.

Na época em que Marx produziu a maioria de seus textos, o capitalismo tinha uma ferocidade explícita muito maior do que tem hoje. O consumo do trabalhador pelo modo de produção era brutal, mas objetivo, sugava sua força física, pois ainda não havia entrado em cena a necessidade de submetê-lo subjetivamente. O trabalhador, como já citamos anteriormente, gastava muitas vezes mais de 16 horas de seu dia nas fábricas, para ganhar o suficiente para comer uma ração mínima suficiente para mantê-lo sobre duas pernas, trabalhando em um ambiente de trabalho absurdamente insalubre, com ar empestado de partículas de poluição, altíssimas temperaturas, jornadas e ritmo de trabalho marcados pela produção e pelas máquinas, levando os trabalhadores à exaustão. Há n' O capital inúmeros exemplos que nos mostram a selvageria da organização do trabalho nesta época :

¹³ Para Weber a poupança foi inclusive uma das molas propulsoras do capitalismo.

“No inverno passado (1862), entre 19 moças, não compareceram 6 em virtude de doenças causadas por excesso de trabalho. Tinha de gritar para elas a fim de mantê-las acordadas” (op cit., 2004, p. 286),
“[...] meu filho, quando tinha 7 anos de idade, eu o carregava nas costas[...] e ele trabalhava 16 horas [...] Muitas vezes ajoelhei-me para lhe dar comida enquanto estava junto à máquina, pois não devia abandoná-la nem deixá-la parar.” (op cit., 2004, p. 287)

Cabe destacar que este cenário é encontrado não só nas fábricas, mas em outros ambientes de serviço, demonstrando mais uma vez que a exploração está na lógica do modo de produção e não somente ou simplesmente na organização da fábrica, nem na impiedade do capitalista, mas a ela é somada:

“[...] diante do capital, são iguais todos os seres humanos: uma modista e um ferreiro. Nas últimas semanas de junho de 1863, todos os jornais de Londres traziam uma notícia encimada por um título sensacional: ‘Morte por excesso de trabalho’. Tratava-se da morte de uma modista [...], de 20 anos[...] moças que trabalham ininterruptamente 16 ½ horas, durante a temporada às vezes 30 horas consecutivas, sendo reanimadas, quando fraquejam, por meio de xerez, vinho do Porto ou café...Mary Anne... tinha trabalhado 26 ½ horas sem interrupção [...]” (op cit., 2004, p. 294)

O sofrimento era objetivo, tendo como suas conseqüências a elevação escandalosa de mortes entre os trabalhadores, a diminuição da estatura das pessoas, “uma população física e moralmente degenerada. São em regra franzinos, de má construção física, e freqüentemente tem o tórax deformado. Envelhecem prematuramente e vivem pouco, fleumáticos e anêmicos” (op cit, p. 285). Tal cenário em um primeiro momento não gerou grande revolta a não ser entre os próprios trabalhadores¹⁴, mas que se mostrava ainda como uma revolta passiva, embora flexível e quotidianamente renovada. O mercado repunha os afastados por doença e morte, e não havia qualquer impacto para o capitalista esta reposição, já que não existia ainda legislação que o fizesse indenizar por estes danos, além de ter mão-de-obra sobrando.

¹⁴ Cabe destacar que não estamos colocando que tenha sido só neste momento que os trabalhadores tenham demonstrado alguma insatisfação ou empreendido alguma luta diante das exigências da nova organização do trabalho. Em outros momentos deste processo de transição já havia ocorrido. Como exemplo podemos citar a estipulação de limites à jornada de trabalho. Durante a maior parte do século XVIII, na Inglaterra, o capitalista não conseguiu apoderar-se da semana toda do trabalhador. Com exceção dos agricultores, os demais não viam sentido em trabalhar mais que 4 dias, tempo necessário para ter salário que dava para viver a semana toda.

Surge então nesta época os inspetores de Estado, que eram agentes diretamente subordinados ao Ministério do Interior da Inglaterra e que tinham como responsabilidade inspecionar os locais de trabalho, e cujos relatórios, elaborados a partir de visitas às fábricas e locais de produção, são publicados semestralmente pelo Parlamento inglês. Tais documentos são bases estatísticas regulares e oficiais sobre a avidez capitalista pela exploração do trabalho e forte instrumento social para compelir os capitalistas a uma relação de mais respeito com o trabalhador. Muitos deles serviram de base para a elaboração da legislação de proteção ao trabalhador, trazendo a obrigatoriedade da redução das jornadas de trabalho, a limitação de idade para contratação de empregados, bem como por melhores condições laborais.

Cabe aqui nos determos rapidamente para apontar a importância do papel dos inspetores de fábrica na elaboração d'O Capital e na luta da classe operária emergente. Foi apoiado também nos ricos relatos produzidos por estes que Marx ¹⁵se deu conta de dois elementos: o primeiro foi dos horrores vividos pela classe trabalhadora, e o segundo, de suma relevância para este estudo, do papel de um *agente do estado capitalista*, dos inspetores ingleses de fábrica, na luta pela imposição de limites à sanha do capital diante do trabalho. Estes profissionais eram servidores do governo britânico e tinham como tarefa fiscalizar locais e condições de trabalho, denunciando quando elas fossem precárias e tomando medidas legais quando fosse necessário. Em outras palavras, mostra claramente que apesar de se inserirem em uma sociedade de lógica capitalista, o Estado inglês, e dele serem servidores, suas práticas profissionais, não necessariamente, eram favoráveis à classe burguesa, como poderia denotar à primeira vista uma leitura rápida, superficial e mecanicista. O papel que eles

¹⁵ Marx aplaude textualmente o papel dos inspetores de fábrica na lutas da classe trabalhadora. Para ter acesso a um destes depoimentos ver livro 1 volume 1 d'O Capital, onde temos a transcrição generosa de trechos destes relatórios bem como o reconhecimento público de Marx quanto ao papel destes nas lutas trabalhistas.

desempenharam nos primórdios do capitalismo, reforça a tese defendida por alguns marxistas, entre eles Gramsci, primeiramente e posteriormente Poulantzas, de que o Estado não é monolítico, nem está acima da sociedade, mas que pelo contrário, é um espaço atravessado pelas lutas e contradições que marcam a sociedade capitalista.

A participação dos inspetores ingleses de fábrica não só foi fundamental para a aplicação da legislação trabalhista, que naquele período, final do século XIX e início do século XX, era incipiente, mas também para a elaboração de outras tantas leis, visando, todas, a preservação da vida e da saúde da classe trabalhadora. Para o presente estudo, suas ações trazem a mensagem de que o espaço do trabalho capitalista consiste em uma correlação de forças composta por lutas, conquistas, avanços e retrocessos. O campo da gestão do trabalho também não se constitui um mero reprodutor mecânico dos interesses do capital, podendo propor mudanças que, nos limites impostos pela organização, no longo prazo, também podem responder aos interesses históricos das classes trabalhadoras. A transformação do modo de produção não nos garante o avanço dos direitos sociais, já que as experiências reais que tivemos, como por exemplo a União Soviética e a República Popular da China, que, em um modo de produção diferente do capitalismo, adotaram como modelos de gestão o fordismo / taylorismo. Nada está dado, as relações sociais são permeadas por contradições e é nelas que encontraremos espaço para criar modos de gestão onde o trabalhador encontre espaço de participação e criação, fazendo com que a penosidade no trabalho diminua e seu labor possa também ser, em maior escala, seu prazer e sua criação.

Os trabalhadores da gestão, isto é, aqueles de uma certa forma em uma organização representam o capital, também podem e devem exercer seu papel de limitador e denunciante diante de práticas desumanas de trabalho e até de gestão da

organização do trabalho castradora, além de poderem, dentro de suas especificidades profissionais buscarem a construção de um ambiente laboral que prime pela participação dos trabalhadores e no qual o trabalho represente realização e não tortura, em outras palavras, promover um ambiente laboral saudável e democrático, mesmo que inseridos em uma sociedade capitalista. Mais adiante abordaremos com maior detalhamento esta questão.

O coletivo dos trabalhadores, apoiados por uma parcela da sociedade, bem como pelos relatórios oficiais dos inspetores de fábrica, que chegaram a serem chamados de comissários da revolução, partiu para o protesto público, com comícios rumorosos e ameaçadores. A possibilidade da ocorrência destes conflitos já havia sido inclusive denunciada pelos inspetores ao Governo, dando conta do crescente antagonismo das classes, gerando um clima de inacreditável tensão. Datam daí a elaboração de diversas leis que buscavam proteger o trabalhador, bem como do fortalecimento da ideologia do trabalho, buscando desvincular o sofrimento do trabalho, bem como a pobreza da exploração. Importante pontuar que existiam forças, representantes de diferentes grupos sociais que se punham contra este cenário de exploração embrutecida, que defendiam direitos mais efetivos para os trabalhadores, incluindo aqui o de proprietários rurais, afirmando que o trabalho sem tempo para diversão acaba por embrutecer os homens, ou ainda alertando para a importância do descanso, do ócio e da diversão na [re]produção da capacidade criadora do trabalhador: “Que habilidade artística se poderia esperar de animais estafados?” (op cit, p.317). Há que se registrar que as conquistas se devem em grande parte a luta dos trabalhadores, mas não só, há que se levar em conta a participação de outros atores sociais. Por outro lado, existiam aqueles que apoiavam este tipo de organização do trabalho, bem como a exploração dos trabalhadores, fossem eles adultos ou crianças,

justificando a defesa pela afirmação de que o trabalho infantil estaria presente no mundo desde tempos imemoriais, entre camponeses, por exemplo. Defendiam ainda o uso de 6 dias da semana para o trabalho, afirmando que a comodidade e a preguiça são características naturais do homem, usando como exemplo a “[...] plebe empregada na manufatura, que, em média, não trabalha mais de 4 dias na semana, a não ser que os meios de subsistência encareçam [...]” (op cit., 2004, p. 318). Corroboram esta afirmação usando como exemplo a felicidade percebida nos trabalhadores holandeses, que trabalham todos os dias, fazendo troça da luta dos operários ingleses pelo direito ao descanso: “[...] nossa plebe meteu na cabeça a idéia fixa de que, como ingleses, por direito de nascimento, pertence-lhe o privilégio de serem livres que os trabalhadores de qualquer outro país da Europa” (op cit, 2004, p. 318).

A ideologia do trabalho prega a dominação da classe burguesa através do encarceramento dos trabalhadores em um asilo ideal de trabalho, ou como Marx chama na “[...] casa de terror para os indigentes” (op cit., 2004, p. 320) – a fábrica, a indústria. Com a passagem da manufatura para a pequena e depois grande indústria, teve início um processo violento de resistência dos trabalhadores contra os horrores do capitalismo. Máquinas foram destruídas, trabalhadores foram mortos na luta. Os legisladores estavam longe de querer limitar a liberdade do capital, mas tiveram que capitular e engendrar mecanismos que apaziguassem os conflitos entre as classes. A consciência que emergiu da exploração no trabalho deu aos trabalhadores uma melhor dimensão do tempo que é seu e daquele que ele aliena ao capitalista, o que encetou lutas para resgatar a humanidade perdida na organização do trabalho. Conquistaram, ainda que em padrões mínimos, obter algum sucesso. Mas o que Marx esperava que ocorresse como consequência da exploração, isto é, com a tomada de consciência e a consequente organização dos trabalhadores para superação daquele modelo, não

ocorreram e pelo contrário, passados mais de duzentos anos da primeira Revolução Industrial, o capitalismo, apesar de já ter enfrentado crises periódicas e graves, se renova e se mantém, cada vez com mais mazelas e agravamento das contradições, trazendo-as mais implícitas, mais cruéis, com um caráter mais explorador.

As lutas propiciaram melhores condições objetivas de trabalho, locais com condições mais salubres, ventilado, com a diminuição dos riscos químicos físicos ou biológicos, jornada de trabalho de 40 horas, entre outras conquistas, mas as últimas décadas nos trouxeram uma melhor dimensão subjetiva deste sofrimento. Esta já fora indicada por Marx na análise da alienação do trabalho quando diz que a “[...] continuidade de um trabalho uniforme destrói o impulso e a expansão das forças anímicas, que se recuperam e se estimula com a mudança de atividade.” (op cit, 2004, p. 396). Acreditamos, porém, que o cenário que o mundo do trabalho apresentava naquela época era tão escandalosamente insalubre e perigoso para o trabalhador, exigindo medidas objetivas e urgentes, de forma que Marx não aprofundou esta dimensão do sofrimento, ou ainda não era seu interesse fazê-lo, ou quem sabe para ele, a superação deste modo de produção, que produzia tanto sofrimento objetivo, se daria pela tomada de consciência da exploração e, com a organização e lutas destes trabalhadores, nos levaria a um tipo de organização do trabalho onde ambas as dimensões fossem atendidas de forma ao trabalhador ter no trabalho instrumento de satisfação e prazer.

A verdadeira independência e liberdade, presentes no antigo trabalho do artesão ou até no do camponês, leva os trabalhadores, embora modestamente, a desenvolverem conhecimentos, sagacidade e vontade, apurando sua astúcia pessoal, perde-se com a entrada da cooperação simples, seguida da manufatura que mutila o trabalhador através da mutilação do seu processo de trabalho, acompanhada da

indústria moderna. Neste contexto, o homem do saber e o trabalhador produtivo se separam completamente um do outro, passando o conhecimento a instrumento que pode servir ao trabalho, mas também se opor a ele.

Marx forneceu aos homens em geral e aos trabalhadores em particular, através de sua teoria social, subsídios e bases para a luta pela construção de uma sociedade mais justa e igualitária onde não haveria necessidade de adaptação do homem a qualquer organização do trabalho, mas sim do trabalho ao homem. O sindicalismo mundial bebeu desta fonte, e teve sua trajetória de lutas marcada pelo paradigma marxiano¹⁶, mas não conseguiu, ainda hoje, superar o modelo capitalista nem tão pouco suas mazelas. Pelo contrário, enquanto os movimentos coletivos dos trabalhadores reivindicavam melhores condições objetivas de trabalho, o capital, se apropriando da dimensão subjetiva na relação do homem com o trabalho, promoveu estudos e pesquisas neste ramo, produzindo inovações gerenciais, técnicas de gestão empresariais que vem prometendo felicidade, identidade e realização para aqueles que se adaptassem à sua cultura organizacional. Talvez possamos creditar estes avanços do capital a maneira instrumental e simplista de analisar a sociedade.

O próprio Marx que n'O Manifesto Comunista coloca uma visão mais estruturalista da sociedade dividindo-a entre capital e trabalho¹⁷, avança e amplia sua análise a partir da apreciação e estudo que faz da Revolução promovida por Napoleão na França, n'Os Dezoito Brumário, no qual ele identifica treze classes envolvidas naquela luta, o que faz com que se complexifique os julgamentos que possamos fazer

¹⁶ Cabe aqui destacar que apesar de ter como base de sua prática o paradigma marxiano, os movimentos sociais, sindicatos, partidos, alguns atores sociais geraram uma grande confusão entre práticas sócio-econômico-políticas das sociedades, conhecidas como socialismo real, e teoria social de Marx. Por razões históricas verifica-se que aqueles atores tiveram suas lutas malogradas, pelo simples fato de terem permitido o enrijecimento das estruturas analíticas e institucionais, bem como a autonomização desta em relação ao real e da classe que defendiam. Para aprofundar esta questão ver Pontes (2002).

¹⁷ Esta postura talvez possa ser creditada ao objetivo desta obra, que era o de panfletar e conclamar os trabalhadores à luta e não de fazer qualquer análise teórica mais profunda da sociedade.

daquele e de qualquer outro contexto. N'O Capital Marx já identifica diversos elementos envolvidos na correlação de forças na sociedade e reconhece o papel dos inspetores de fábrica, agentes do Estado britânico, como guardiões dos direitos do trabalhador, isto é, complexifica sua análise da formação social, reconhecendo que há muito mais interesses em cena do que o de somente duas classes sociais. Olhar para o ambiente laboral e ver apenas trabalhadores vítimas do capital é subestimar a força desta classe e tirar deles e de outros atores a possibilidade de reação e transformação daquela realidade.

Cabe ainda um pequeno parêntese para apontar que se tem conhecimento de que o sofrimento no trabalho não está presente somente no capitalismo. Mesmo em países que instauraram um modelo de organização ideo-política e econômica baseada nos preceitos marxistas, com uma lógica socialista de mercado, de produção e apropriação coletiva das riquezas produzidas, não conseguiram acabar com o sofrimento no trabalho. Mesmo nestes países estava presente na organização do trabalho a racionalização e a adequação do homem ao trabalho e não o contrário. Na China, por exemplo, a “desmaoização” de sua economia promoveu a abertura para o mercado, criando novas empresas que adotaram mecanismos incrementadores do trabalho, com adoção de medidas disciplinares muito severas, incluindo o aumento da jornada de trabalho e multas, dando mostras do implemento de um taylorismo aplicado com um rigor inaudito.

Passados mais de duas centenas de anos de sua instauração, o capitalismo continua como modo de produção hegemônico, em escala mundial, já tendo adotado diversos padrões de acumulação. Pressionado pelas lutas sociais e dos trabalhadores, o modelo capitalista se vê coagido a promover ambientes de trabalho saudáveis e jornadas de trabalho menos extenuantes, mas ainda assim se faz presente o sofrimento

no trabalho. Na maioria dos casos não mais pelos ambientes insalubres, mas por outros aspectos subjetivos que, como já dissemos anteriormente, não foram objeto de estudo aprofundado de Marx. Em suas obras, as referências que encontramos à subjetividade¹⁸ estão subsumidas aos processos da exploração, alienação e o estranhamento, a fetichização da mercadoria, ou ainda aos ideais de Marx de fornecer subsídios para a organização dos trabalhadores em uma luta mundial contra o capitalismo. Aos que se seguiram a Marx, como diz Silveira “O interesse pela questão da subjetividade no interior do pensamento marxista esteve praticamente congelado, sob o período que se convencionou chamar de ‘stalinista’, e ainda hoje é alvo de crítica mordaz por parte de certas correntes que se propõem marxistas, encarando-a como uma questão burguesa ou pequeno-burguesa” (Silveira, 1989).

Sendo nosso objeto de estudo o sofrimento subjetivo no trabalho, ou melhor, o que está implicado no processo de resistência dos trabalhadores diante do sofrimento no trabalho, partiremos da análise marxista da organização do trabalho, mas a complementaremos com autores que têm a análise da subjetividade no trabalho como elemento principal de sua produção.

2.2. A dimensão subjetiva do sofrimento no trabalho e o debate contemporâneo no Brasil

Sendo o tema deste estudo sofrimento no trabalho, partimos de Marx e de sua análise da situação de penosidade vivida pela classe trabalhadora na instauração do modo de produção capitalista, e caminharemos agora em direção a teóricos e

¹⁸ Já que o objeto do presente estudo é sofrimento psíquico no trabalho, e mais especificamente a verificação de alguns componentes sociais e relacionais naquele ambiente como fatores de saúde no trabalho, a subjetividade é para nós uma dimensão essencial, e a entenderemos como um atributo / predicado do gênero humano e não uma entidade autônoma.

pesquisadores que nos dão uma visão mais aprofundada da dimensão subjetiva deste processo.

Temos assistido cada vez mais sofrimento imputado à classe trabalhadora, agora não só mais por condições insalubres de trabalho mas pela forma como se organiza este trabalho, sofrimento este em uma dimensão subjetiva, ou como colocava Marx, anímica. Na presente pesquisa a ortodoxia está no método dialético de análise da realidade, isto significa dizer que se levando em conta que o mirante em que Marx se encontrava o permitiu, em seu tempo, agregar pontos das teorias de diversos outros pensadores, como Proudhon, Feurbach, Hegel e Ricardo, entre outros, também acionaremos aqui alguns outros pensadores que contribuirão para a análise do objeto deste estudo, guardando sempre o devido cuidado para não cair no ecletismo teórico. Como coloca Pontes (2002): “[...]o ecletismo tem levado não poucos marxistas a se colocarem na atrasada e dogmática posição de pura negação dos conhecimentos gerados fora do mirante marxiano [...]” defendendo que a postura de acessar outras produções teóricas não significa “[...] nem de longe uma posição eclética de construir um amálgama multicolorido de saberes, mas sim a salutar e necessária postura de uma interlocução ampla, franca e plural entre as várias posturas” (Pontes, 2002, p. 39).

Considerando isto uma formulação instituinte para a pesquisa, e ainda partindo do entendimento de que um modelo teórico ou um paradigma constitui apenas uma forma de apreensão da realidade e do fato social, que conduz à construção de uma teoria, nos aproximaremos do objeto deste estudo utilizando uma abordagem interparadigmática¹⁹, já que o marxismo, como vimos, dá conta de muitas dimensões do sofrimento no trabalho, mas não as esgota, principalmente no que se refere à subjetividade. A questão da relação prazer / sofrimento no trabalho, ou ainda os

¹⁹ Termo utilizado por Vasconcelos (2004) para definir a postura que extrapola a interdisciplinaridade. Para saber mais ver Complexidade e Pesquisa Interdisciplinar do autor.

mecanismos individuais e coletivos de defesa e resistência, que se dão em paralelo com a luta organizada, e são a ela complementares, são aspectos de fundamental importância na análise deste processo. Como já dissemos anteriormente, muitos são os pesquisadores que tem como objetivo “[...] a busca de uma compreensão maior do modo pelo qual a dominação atua na dinâmica psicossocial, onde são gerados sofrimentos e desgastes humanos” (Selligman-Silva, 1994, p. 39). E para empreender esta tarefa, já se sabe, é necessária a presença de diversas disciplinas, que contribuindo com seus saberes e sistemas, promovem uma abordagem interdisciplinar na área de Saúde Mental do Trabalhador.

Codo e Selligman-Silva apontam que os estudos empreendidos no Brasil nesta área podem ser divididos em três grandes linhas: a abordagem epidemiológica de cariz marxista, a Psicodinâmica do Trabalho e a teoria do estresse. Acabam aqui as convergências entre estes autores, já que Codo mantém-se fiel à perspectiva epidemiológica, e Selligman-Silva opta pela visão dejouriana, com alguma ressalva, como a diferenciação, já citada anteriormente, entre estratégias de defesa e de resistência.

Selligman-Silva, em seu livro *Desgaste mental no trabalho dominado* (1994) faz uma breve descrição dos estudos mais significativos neste campo²⁰ e dentre eles coloca a Psicodinâmica do Trabalho, de Christophe Dejours, que aprofundaremos aqui mais adiante, e a Ergonomia, que tem crescido e evoluído bastante nos últimos tempos, realizando estudos relacionais entre os dispositivos, máquinas e ferramentas e o ser humano, buscando uma utilização o mais confortável, segura e eficaz pelo homem no trabalho, estando inclusive cada vez mais convergente com a

²⁰ Selligman-Silva faz uma revisão bibliográfica de muitos estudos na área de Saúde e Medicina do Trabalho (SMT), dentre eles coloca o *burn-out*, que se caracteriza por uma síndrome de esgotamento profissional, que Chanlat resume como sendo um “[...] esgotamento físico e emocional [...] desenvolvimento de imagens negativas sobre si mesmo, [...] atitudes desfavoráveis em relação ao trabalho [...]” (Selligman-Silva, 1994, p. 76), mas que para nós é restritivo além de estar muito próxima do modelo de estresse.

Psicodinâmica do Trabalho.

Na teoria do estresse, Selligman-Silva fala da teoria de Selye, um endocrinologista canadense que investiga as reações do organismo diante das situações de ameaça ou de agressão a sua integridade e os efeitos da exposição a estes riscos ao longo do tempo, e dessa relação com o trabalho. Centrados inicialmente em uma estrita visão fisiológica, os pesquisadores filiados a este corrente de estudo partiram em várias direções e uma delas desenvolveu estudos sobre a importância dos fatores sociais, tanto no seu papel de estressores como também de apoio e protetor diante do estresse, entre eles Selligman-Silva cita Kalimo, que realizando uma revisão bibliográfica sobre o assunto, elaborou uma lista de estressores já estudados anteriormente por outros estudiosos e os dividiu em 9 categorias, sendo duas delas de vital importância para este estudo, já que corroboram as hipóteses levantadas: a organização do trabalho e o gerenciamento como potenciais geradores de estresse. O autor, segundo Selligman-Silva, circunscreve a falta espaço para tomar decisões, burocracia, autoritarismo e gerência “inadequada”, e a limitação de contatos interpessoais, todos elementos relacionados à gestão e à organização do trabalho, como geradores de sofrimento no trabalho. Sendo nossa hipótese a de que a presença de laços fortes entre a equipe e uma gerência participativa podem contribuir para um ambiente laboral saudável e fortalecedor da saúde mental no trabalho, a falta da possibilidade de participação na organização do trabalho ou frágeis laços sociais entre a equipe, podem indicar maior vulnerabilidade diante do sofrimento.

A autora coloca igualmente que a Saúde Mental no Trabalho ainda é uma área em construção e ampliação e que:

“[...] um modelo ou um paradigma constitui tão somente ‘uma forma de pensar que conduz à construção de um sistema teórico’ e não a uma teoria acabada, cabe a tentativa de compatibilizar e, se possível, integrar, no terreno interdisciplinar, alguns referenciais teóricos, e mesmo, alguns modelos. Este será o caminho para escapar do reducionismo e é uma tendência que já pode

ser identificada [...]” (Selligman-Silva, 1994, p. 89).

A obra marxiana é fecunda de análises acerca do sofrimento do trabalhador inserido no modo de produção capitalista, na gênese da sociedade burguesa como vimos na seção anterior. Além de Marx, existem outros autores que investigaram ou investigam as complexas relações entre a organização do trabalho e o homem. Há um ramo da Saúde Mental no Trabalho que tem nos preceitos marxistas sua base teórica²¹, é a abordagem epidemiológica da saúde mental, e tem em Le Guillant seu pioneiro, e em Sivadon e Bégoin alguns de seus interlocutores, grupo de quem inclusive Wanderley Codo é discípulo ou em quem se inspirou para promover sua incursão neste campo, como referido anteriormente. Le Guillant, médico francês comunista, buscou articular os aspectos sociais e os fatos clínicos às condições objetivas e subjetivas do trabalho, na procura de possíveis determinantes do sofrimento psíquico neste âmbito, isto é, tentou explicitar o papel do meio no surgimento dos distúrbios mentais, estabelecendo um modelo causal entre o trabalho e a doença mental. Sua concepção de trabalho é aquela em que a atividade laboral aparece como fator de construção da individualidade do sujeito e as patologias do trabalho aparecem como consequência da lógica capitalista. Tem como preocupação básica a produção de conhecimentos sobre o processo de saúde-doença, o planejamento de ações de políticas de saúde e a prevenção de doenças, além do estabelecimento de nexo causal entre o trabalho e a doença.

Em 1956, Le Guillant elaborou um artigo que falava sobre a neurose das telefonistas e que foi baseado em uma pesquisa que empreendeu com esta categoria profissional e que se tornou paradigmática para seus seguidores.

Esta vertente de raiz epidemiológica critica a abordagem da Psicodinâmica do

²¹ Cabe ressaltar que há aqueles que dizem ser este matiz marxista um tanto quanto reducionista e equivocado, já que está mais próximo de Hegel do que de Marx [como a definição de dialética, por exemplo] além de emergir uma concepção economicista do pensamento marxiano, para saber mais ver Codo e Pereira.

Trabalho, pelo fato desta última negar onexo causal entre doença mental e trabalho, já que suas análises têm origem na psicanálise, que defende que a personalidade, assim como as patologias mentais, são geradas ainda na infância.

A produção teórica da vertente epidemiológica da saúde mental é predominantemente quantitativa, o que pode levar à perda de elementos qualitativos na relação do homem com seu trabalho e principalmente do sofrimento engendrado pela sua organização, além do que subscrevem sua atenção na patologia, no adoecimento instalado, o que não é o interesse deste estudo, já que vamos nos ater ao que faz o trabalhador sofrer no ambiente laboral e às estratégias por ele engendradas diante do sofrimento que o ajudem a não adoecer.

Para Marx e particularmente para os epidemiologistas da Saúde Mental no Trabalho, a atividade laboral deve ser sempre uma ação prazerosa. Se o trabalho não é portador de prazer, então há alguma coisa de errada com ele, e o sofrimento por ele gerado deve ser combatido. Para esta vertente é de fundamental importância a proposição de ações que busquem, pela via da organização do coletivo dos trabalhadores, a superação deste modo de produção que traz inerente a si o sofrimento. Também chamam a atenção para a necessidade de estabelecimento de estratégias que permitam um mínimo de sanidade mental enquanto trabalhadores inseridos no modo de produção capitalista, mas pouco desenvolve esta dimensão, a não ser pelo viés dos sindicatos, que na atualidade estão sem condições de empreender lutas de vulto.

Christophe Dejours, psicanalista francês, estuda a questão do sofrimento psíquico no trabalho há mais de 20 anos. Começou sua carreira integrando o grupo de pesquisas de Le Guillant, adepto à Psicopatologia do Trabalho, mas após cerca de 10 anos, não se satisfazendo com as respostas encontradas, funda a disciplina que vem desenvolvendo até hoje, a Psicodinâmica do Trabalho. Seu descontentamento com a

supracitada disciplina teve diversos motivos e dentre eles podemos destacar o fato de ater-se ao estudo da doença instalada, sem vocação para propor ações (Sznelwar, 2004, p. 54), além de ter seu foco voltado para o indivíduo, o que é um paradoxo para Dejours, já que o trabalho se dá na esfera do coletivo. Como o próprio coloca, a Psicodinâmica é mais ampla e estabelece um avanço em relação à Psicopatologia. Nos estudos que tiveram como desfecho o livro *A loucura do trabalho* (2003), percebe-se que o trabalhador não se punha passivo diante dos constrangimentos organizacionais, mas como sujeitos e “[...] eram capazes de se proteger dos eventuais efeitos nocivos sobre sua saúde mental, bem como conjurar a saída ‘natural’ [...] Sofriam, certamente, mas sua liberdade podia ser exercida na construção de estratégias defensivas individuais [...]” (op cit, p. 50) ou até coletivas, diante deste cenário organizacional. Seu objeto de estudo a partir de então passa a ser a normalidade, ou o que estava aquém da doença mental descompensada e instalada.

Adotando a definição de saúde / doença de Canguilhem, que coloca ser a saúde o resultado de uma luta constante e não como algo dado ou de um estado a ser alcançado, mas conquistado, através da luta diuturna do corpo diante das doenças em um equilíbrio dinâmico, Dejours passa a estudar não mais as patologias criadas pelo trabalho, mas o que faz o trabalhador para resistir e manter-se são diante das situações potencialmente geradoras de doença. Para ele “O sofrimento é um estado de luta do sujeito contra as forças (ligadas à organização do trabalho) que o empurram em direção à doença mental.” (Dejours, 1994, p. 127), definindo este estado de luta como o território das estratégias individuais e coletivas de defesa. Considera o sofrimento como inerente à organização do trabalho no modo de produção capitalista, e assim impossível de ser eliminado, e não além sua atenção na proposição de ações a serem empreendidas na superação deste modelo de sociedade, mas em como pode ajudar o

trabalhador a não adoecer. Aponta que nem todo sofrimento é patogênico²², podendo vir a sê-lo quando a adaptação ao trabalho não se compatibiliza com o desejo individual, ou ainda quando o uso de estratégias coletivas ou individuais de defesa está bloqueado ou fracassou. Assinala ainda que o uso destas estratégias, apesar de protegê-lo do sofrimento, pode ainda levar à alienação, pois o afasta dos problemas da organização do trabalho, e é necessário, para superar isso, que o trabalhador tome consciência do que o faz sofrer no trabalho para então modificar esta situação, em um movimento do coletivo dos trabalhadores daquela organização.

Em praticamente todas as produções nas quais é tema a Psicodinâmica do Trabalho, Dejours faz questão de deixar clara a metodologia utilizada nos trabalhos e pesquisas desta disciplina, pois para ele é ela que faz grande diferença na abordagem proposta. Os estudos empreendidos são realizados dentro das organizações e só são levados a cabo se a demanda parte dos trabalhadores, estejam eles organizados através de sindicatos, Comitês de Higiene, isolados ou até não institucionalizados. É taxativo também quanto à forma de coleta deste material, isto é, para ele é somente através da captação do discurso dos trabalhadores e não de questionários, que se pode perceber o sofrimento naquela organização, já que será pelo meio da percepção e da fala deles que o grupo de pesquisadores obterá o material válido para promover, junto com o grupo demandante, as reflexões, a conscientização e as mudanças necessárias. Cabe aqui uma ressalva: usando o referencial psicanalítico, que tem na fala do cliente o ponto de partida para a intervenção, Dejours promove um confronto deste referencial com dados de realidade, já que não vai lidar em sua metodologia somente com o universo subjetivo dos sujeitos, mas com o concreto vivido por eles, uma vez que

²² Em seu livro *Psicodinâmica do Trabalho*, Dejours distingue dois tipos de sofrimento: o criador, ou criativo, que é aquele experimentado pelos trabalhadores que encontraram liberdade na organização do trabalho e no tipo de gestão aos quais estejam submetidos para usar sua criatividade, e o patogênico, presente nos ambientes laborais onde não há espaço para isto, ou foram esgotadas todas as tentativas de transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho.

visita os locais de trabalho, configurando-se aqui um desafio para a psicanálise²³.

É importante pontuar que o próprio autor não vê qualquer semelhança entre sua Psicodinâmica e a Psicossociologia do Trabalho, realizada mais correntemente nos Estados Unidos, que adotando também a Psicanálise se limita à interpretação de atitudes e comportamentos dos trabalhadores enquanto problemas vinculados à questões individuais mal resolvidas. Sua disciplina, a Psicodinâmica do Trabalho, levando em consideração a perspectiva sócio-histórica e a organização do trabalho, utiliza o referencial psicanalítico, mas integrando-o a uma visão dialética.

O sofrimento é entendido como uma conseqüência da impossibilidade da participação do trabalhador e de sua inventividade no processo de trabalho.

“[...] Entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho, existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, invenções e ações de modulação do modo operatório, isto é, uma invenção do operador sobre a própria organização do trabalho, para adaptá-la às suas necessidades, e mesmo para torná-las mais congruente com seu desejo. Logo que esta negociação é conduzida a seu último limite, e que a relação homem-organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento – e da luta contra o sofrimento.” (Dejours, 1994, p. XX).

Para Dejours o sofrimento no trabalho se faz presente em organizações nas quais o uso da criatividade pelo trabalhador no processo de trabalho não é mais requerido e até proibido, reduzindo o trabalho à execução do que os manuais organizacionais pedem.

Uma das etapas do trabalho dos adeptos da Psicodinâmica do Trabalho é o levantamento de dados, através de pesquisa documental, para identificar primeiramente o trabalho real e o prescrito, isto é, aquilo que é feito no trabalho e que está determinado nos manuais da empresa, conjunto ao qual denomina de trabalho

²³ Cabe destacar que Dejours anuncia sua ruptura com a Psicanálise, mas é claro a manutenção de alguns pressupostos básicos e caros a esta disciplina, como partir da fala do cliente.

prescrito²⁴, e o que ele faz e que é fruto do saber coletivo dos trabalhadores ou de sua própria inventividade, que chama de trabalho real. Assim como serve para encontrar os mecanismos de defesa utilizados, sejam eles coletivos ou individuais, para então, em uma etapa devolutiva²⁵, forjar com o grupo pesquisado e o de pesquisadores, maneiras de superação àquela situação geradora de sofrimento.

Nas produções dejourianas as quais tivemos acesso não identificamos resultados concretos de suas ações, mas sim categorias analíticas cunhadas por ele a partir de dados levantados junto aos trabalhadores das empresas nas quais prestou consultoria. Categorias como a de submissão à mentira instituída ou ainda a de manipulação de ameaça, ferramentas que segundo Dejours (1998) são utilizadas pelos gestores, mesmo cientes do processo de sofrimento que engendram em suas equipes, continuam a praticar o discurso impregnado com os valores defendidos pelos donos do capital, exigindo produção a qualquer preço. Temos a hipótese de que haja mais análises teóricas em Dejours e menos resultados concretos pelo fato do mesmo ser um estudioso e pesquisador da área, ficando assim as experiências concretas circunscritas a objetivos acadêmicos e não somente de prestar consultoria aos trabalhadores e / ou empresas²⁶.

Cabe destacar que Dejours não defende o modo de produção na qual aquela situação geradora de sofrimento foi forjada, isto é, não defende o capitalismo, mas também não propõe qualquer tipo de ação que o coloque em cheque ou que promova debates que estabeleçam a correlação entre o sofrimento e o modo de produção no

²⁴ Termos tomados emprestados da Ergonomia. Para mais informações ver Fator Humano, Psicodinâmica do Trabalho e Banalização da Injustiça Social do autor.

²⁵ É importante que se note ser este um dos pontos criticados por Codo na Psicodinâmica do Trabalho, já que para este os dados levantados não podem ser “viesados” pela percepção do pesquisador (Codo, 2002, p. 182).

²⁶ Há que se destacar que existem diversas produções teóricas que fornecem resultados concretos de pesquisas baseadas nos preceitos teóricos dejourianos, mas como estamos falando do autor, acreditamos não haver razão neste estudo para apresentar tais resultados.

qual os trabalhadores estejam inseridos. Aliás isto para ele não é questão a ser considerada pela Psicodinâmica do Trabalho.

A etapa de preparação da pesquisa pode levar meses, pois vai buscar reunir todas as informações possíveis sobre o processo de trabalho, através de visitas à empresa sem aviso prévio durante as horas em que estiver funcionando, e em outro momento, realizar esta visita com um guia determinado pelo empregador. O objetivo deste passo é se familiarizar com aquele universo e poder compreender do que falam os trabalhadores.²⁷ Realiza ainda um minucioso levantamento de informações sobre a organização, já que seu interesse é identificar o que há de real naquela organização do trabalho e que não o que consta dos manuais. Descarta o uso de questionários e entrevistas fechadas e defende que a apreensão da fala dos trabalhadores deve se dar em uma discussão coletiva e aberta entre os trabalhadores da organização, de forma a possibilitar a percepção do contraditório no discurso e da vivência deles naquela organização do trabalho.

Aqueles que criticam Dejours o fazem baseado, por exemplo, na possibilidade de uma interpretação tendenciosa de dados por parte dos pesquisadores, filtradas pelas suas percepções e não naquilo que efetivamente é colocado por eles, mas Dejours não se posiciona quanto a isto. Codo, por exemplo, ao expor sua metodologia de trabalho enumera os cuidados que devem ser tomados para garantir o máximo de isenção possível do pesquisador diante do objeto, propondo inclusive a realização de estudos-piloto para garantir esta imunidade. Por apontar a importância do discurso em suas pesquisas, ou ainda por citar abertamente Habermas e os preceitos habermasianos em suas produções, Dejours agrega mais críticos que o acusam de adotar parâmetros pós-modernos (Codo, 2004, p. 71). Mas esta possibilidade de identidade teórica com a pós-

²⁷ Podemos aqui identificar alguns traços que convergem para a pesquisa-ação, na qual nomeadamente Dejours busca inspiração para a sua proposta metodológica (Sznelwar, 2004, p. 114) .

modernidade está colocada também na proposta metodológica de seus detratores. Ao colocar a complexidade que o tema trabalhado tem, isto é, por apreender o trabalho atravessado por tantas determinações e dimensões, Codo defende que é “[...]preciso aprender que o universo em análise não é psicológico, sociológico, econômico, antropológico. É tudo isto ao mesmo tempo”, ou seja, ele capta a complexidade do objeto e o vê atravessado inter, multi, transdisciplinarmente (Codo, 2002, p. 185), propondo claramente uma abordagem interparadigmática, bem como a proposta de Morin, em seu Paradigma da Complexidade prega. E Morin também é um autor identificado e apontado com uma das linhas da pós-modernidade!

Os livros e artigos produzidos por Dejours mostram claramente a evolução de seu pensamento no decorrer destes mais de 20 anos de pesquisa. Desde o lançamento de seu primeiro trabalho, que se tratava de um ensaio, momento inicial do desenvolvimento de sua produção intelectual, intitulado *Trabalho: Desgaste Mental – Um Ensaio de Psicopatologia do Trabalho*, publicado no Brasil sete anos depois com um título de apelo comercial: *Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*, onde o autor faz questão de pontuar esta evolução em sua disciplina. No último livro lançado no Brasil do qual temos conhecimento, em verdade é a organização de diversos artigos inéditos seus (Sznelwar, 2004), Dejours enumera a relação do trabalho com diversos elementos e a relação que estabelecem entre eles, e em meio a eles encontramos dois, que são críticos para nosso estudo: o trabalho e a cooperação²⁸, e confiança e trabalho. Neles encontraremos, subliminarmente, a questão dos laços sociais estabelecidos no local de trabalho, a questão da gestão / chefia do grupo, bem como a importância do reconhecimento. Para nós já é um grande

²⁸ Dejours entende cooperação diferente de Marx. Apesar de colocá-la como a formação de uma vontade coletiva, afirma que ela se estabelece a partir da vontade do grupo e não a partir de uma situação concreta relacionada ao processo de trabalho em uma manufatura. Para ele há uma forma específica de cooperação entre os trabalhadores para lutarem juntos contra o sofrimento engendrado pelos constrangimentos do trabalho.

avanço aparecer nomeado por Dejours a importância destas dimensões na questão da saúde no trabalho, mesmo que ele ainda não desenvolva nem aprofunde estes conceitos neste momento.

O autor aborda o valor dos laços sociais como fator importante na saúde do trabalhador, pois ao fazer um balanço sobre o crescente número de adoecimentos que vem atingindo o mundo do trabalho, coloca claramente que isto está se dando, não porque as estruturas psíquicas individuais estejam mais frágeis que as de outrora: “... é a erosão das estratégias **coletivas**²⁹ de defesa que constitui uma perda considerável de recursos para a saúde” (op cit., 2004, p. 17). O que Dejours chama de estratégias coletivas de defesa, é a organização coletiva dos trabalhadores em movimentos sociais e sindicatos, e que ele identifica como estando enfrentando uma crise sem precedentes, usando como exemplo a França, que a despeito de ter uma vasta história de lutas operárias, está hoje com o menor índice de sindicalização em toda Europa.³⁰ Para ele este esfacelamento de uma dimensão coletiva da força da classe trabalhadora diante do capital, é um dos elementos presentes no aumento da vulnerabilidade perante o sofrimento. Em verdade, afirma que todas as formas clássicas de solidariedade³¹ estão em processo de desestruturação, apontando a “solidão” do trabalhador diante deste contexto como uma das forças geradoras do sofrimento. Pensa que “Todas as novas patologias relacionadas com o trabalho, hoje, são, antes, patologias da solidão” (op cit, p. 17).

²⁹ Grifo nosso.

³⁰ Cabe destacar que mesmo na época de um sindicalismo forte, Dejours afirma que o tema subjetividade e sofrimento foram negligenciados pelos sindicatos e pelas organizações sociais. “[...] as preocupações relativas à saúde mental, ao sofrimento psíquico no trabalho...não só deixaram de ser analisadas e compreendidas, como também foram freqüentemente rejeitadas e desqualificadas [...]” (Dejours, 2003, p. 38) “[...] tais preocupações com a saúde mental tolheriam a mobilização coletiva e a consciência de classe, favorecendo o ‘egocentrismo pequeno-burguês’ [...]” (op cit, p. 38)

³¹ Acreditamos que Dejours não nomeia solidariedade no sentido teórico durkheimiano, mas em seu sentido lato, que significa qualidade do que é solidário; responsabilidade mútua ou reciprocidade de interesses e obrigações.

Diante das ameaças que rondam o trabalho atualmente e ainda diante de um cenário de esfacelamento do movimento sindical, que é a institucionalização da resistência coletiva dos trabalhadores, acaba-se adotando muitas das vezes: “[...] uma atitude de fechamento em uma autonomia máxima [...] de silêncios frente à hierarquia superior e, às vezes, frente aos próprios colegas [...]”, é a ideologia do cada um por si. “É a individualização máxima do sofrimento no *silêncio* e sinal de que as defesas coletivas não são mais (tão) eficazes” (Dejours, 1994, p. 90). Agravando este cenário percebe-se ainda um movimento na sociedade em geral de banalização da injustiça social.

Em presença do sofrimento o ser humano, pela sua própria essência, é levado a desenvolver solidariedade com aquele que sofre, já que percebe o sofrimento alheio como fruto de uma injustiça. Entretanto na sociedade contemporânea, na qual a percepção de justiça e injustiça está impregnada pelo discurso economicista e individualista que imputa a cada um a responsabilidade do que lhe advém ou até à causalidade do destino, esta percepção de injustiça acaba distorcida. Ainda percebemos na sociedade atual certa presença de movimento coletivo e social diante do sofrimento causado pelo desemprego, pelo não acesso ao mercado de trabalho, mas diante do sofrimento causado naqueles que ainda trabalham, quase não há mobilização social e coletiva, há resignação de quem sofre e de quem toma conhecimento deste sofrimento.

Depreendemos daí a importância dos laços sociais estabelecidos no ambiente laboral, como fator gerador de saúde e fortalecedor da saúde mental no trabalho. Verifica-se hoje nestes ambientes uma banalização dos comportamentos de deslealdade entre colegas, que antes não eram aceitos, e que levam a falta de possibilidade de superação daquele sofrimento no coletivo do trabalho.

Dejours comenta ainda a respeito do assédio moral, tão em voga hoje, assinalando que isto não é uma novidade, já que nas relações hierárquicas funcionais o uso abusivo do poder, desequilibrando a relação entre patrão e empregado ou chefe e subordinado, existe desde sempre. A novidade está no aumento de patologias ocasionadas por este estressor, e ainda no fato disto estar atingindo trabalhadores que ocupam níveis médios da hierarquia organizacional, e não mais o “chão de fábrica”.³²

Até alguns anos atrás, vivíamos o paradigma de que quanto mais alto estivesse o trabalhador na hierarquia da empresa, mais haveria liberdade para que ele usasse sua inteligência e criatividade na execução do trabalho, superando a imposição de executor apenas, na organização do trabalho. O que tem se tornado raro, já que a participação na organização do trabalho tem se dado cada vez mais em bases desequilibradas entre [pseudo] liberdade e cobrança. Usando a moderna roupagem de novos modelos de gestão, as organizações têm criado mecanismo que estimulam a vinculação afetiva do trabalhador com a organização, levando, de um lado a uma identificação com a empresa, mas por outro, impondo restrições implícitas no tocante às subordinações e dedicação à empresa, isto é, ao uso da inventividade no espaço laboral. O capital utiliza verdadeiro arsenal tecnológico como formas de controle à distância, necessários para harmonizar o imperativo de autonomia das empresas, mas mantendo o imprescindível controle sobre o processo decisório, como computadores portáteis, celulares, correios eletrônicos, entre outros.

Na relação entre trabalho e confiança, Dejours identifica a presença da liberdade do trabalhador, que diante do trabalho prescrito, vê a possibilidade de usar sua criatividade no trabalho real, confiando que o coletivo, os colegas e/ou a organização do trabalho dêem a ele o apoio para fazê-lo e reconheça este esforço.

³² Fenômeno já apontado e verificado em uma multinacional citada na justificativa. (página 4)

Reconhecimento este que é também elemento fundamental na manutenção da saúde no trabalho, pois é através dele que o trabalhador recebe a mensagem da importância de sua contribuição individual no processo de trabalho e ainda a gratidão por esta contribuição. Ao ter em seu ambiente laboral o reconhecimento de sua participação e de sua contribuição, o trabalhador vê-se premiado quanto as suas expectativas, e pode ainda transformar sofrimento em prazer.³³ A confiança de que receberá este apoio e este reconhecimento são fundamentais para sua saúde mental, e o sofrimento se faz presente, entre outros fatores, quando não encontra estes elementos no ambiente laboral. É nesta questão do reconhecimento que identificamos outro binômio de fundamental importância para este estudo, a relação entre coordenação³⁴ do cotidiano laboral e trabalho, relação aludida rapidamente por Dejours no processo de reconhecimento e citado ainda por Kalimo, segundo Selligman-Silva.

Com o reconhecimento da participação do trabalhador pela organização, dado pelo gestor, figura que representa a instituição, está aberta a possibilidade de parte do sofrimento transformar-se em prazer. Cabe ao gestor instituir um clima onde ocorra o reconhecimento, assim como propicie a participação e a liberdade para o uso da inventividade. Considerando o sofrimento inerente à organização do trabalho existente no modo de produção capitalista, como já foi dito antes, sua transformação em uma atividade prazerosa³⁵ ocorre quando encontramos espaço na organização do trabalho

³³ Concordamos com Dejours quando o mesmo afirma que a construção da identidade no campo social passa necessariamente pelo trabalho, que tem na dinâmica do reconhecimento uma de suas dimensões críticas.

³⁴ A coordenação do cotidiano laboral pode também ser o chefe, gerente ou supervisor, em uma relação hierárquica funcional, mas também podemos ter um responsável por isto, sem necessariamente estar em posição de superioridade na hierarquia, mas sua relação com a equipe ou grupo de trabalho é fundamental para a manutenção, ou não, de um ambiente laboral saudável.

³⁵ Em seu livro *Psicodinâmica do Trabalho*, Dejours distingue dois tipos de sofrimento: o criador, ou criativo, que é aquele experimentado pelos trabalhadores que encontraram liberdade na organização do trabalho e no tipo de gestão aos quais estejam submetidos para usar sua criatividade, e o patogênico, presente nos ambientes laborais onde não há espaço para isto, ou foram esgotadas todas as tentativas de transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho.

para usar o saber e a criatividade. Em um ambiente laboral onde isto não é assegurado, onde haja uma relação de poder desigual, com imposições e restrições formais ou tácitas, além da obrigação do cumprimento do trabalho prescrito, este reconhecimento não existe, assim como não há lugar para a liberdade, criação e autonomia, fazendo com que a vivência do sofrimento torne-se patogênica, levando o trabalhador ao adoecimento.

A garantia de níveis satisfatórios de saúde no trabalho passa por diversas dimensões e entre elas, acredito ser de grande importância a cooperação entre a equipe e a gestão de forma a garantir participação dos trabalhadores. Passa ainda pelo reconhecimento dos colegas e da organização do trabalho pela contribuição do trabalhador ao processo de trabalho. Podendo ser este expresso pela gestão e/ou pelo coletivo organizado do trabalhador.

2.3. A resiliência e o sofrimento no trabalho

Nas pesquisas bibliográficas realizadas antes de ir para o campo, após passar por Dejours e Selligman-Silva, tive acesso ao conceito de resiliência, nome que designa a capacidade de manter-se firme diante de situações penosas³⁶. Acreditei ter feito um grande achado, já que ela poderia explicar o que ocorria com aqueles trabalhadores que se mantinham firmes diante do sofrimento.

A resiliência tem como ponto de partida um estudo empreendido pela psicóloga E. E. Werner e que teve início em 1955 na ilha Kauai, no Havaí. Tal pesquisa acompanhou por 32 anos aproximadamente 500 pessoas que viviam em pobreza extrema. Cerca de um terço desta população sofrera situação de estresse,

³⁶ O termo já foi definido na página 16.

dissolução de vínculos familiares, alcoolismo, abuso, entre outras. Apesar das situações de risco a que estavam expostas, conclui-se que havia nelas a capacidade de superação das dificuldades e de construção de um futuro. Diversos pesquisadores desde então se tem debruçado na busca para entender estes fenômenos. Dois enfoques hoje se tornaram majoritários: um individualista e geneticista, que defende a existência de uma adaptação positiva das pessoas diante da situação adversa, e outro que diz que o resiliente é fruto de relações sociais anteriores com pessoas, familiares ou não, que lhe forneceram as bases emocionais para resistir diante de situações infaustas.

Há vários estudiosos hoje investigando e desenvolvendo experiências na tentativa de melhor entender este fenômeno e outros que trabalham no sentido de difundir este conceito. Algumas destas experiências são coletivas, inclusive na área da educação, da família e em programas de saúde mental comunitária³⁷. Em um primeiro momento acreditei ter feito uma descoberta importante para o desenvolvimento deste estudo, mas verifiquei que, na abordagem proposta na bibliografia consultada, resiliência se utiliza da noção de adaptabilidade, de adaptação da pessoas à situação penosa. Não há questionamento ou busca de reverter o contexto adverso no qual as pessoas estão inseridas, mas simplesmente, através de algumas técnicas, adaptar as pessoas àquela situação, o que não constitui o objetivo deste trabalho. Desta forma abandonamos este conceito, já que acreditamos na possibilidade de podermos contribuir na construção de novas relações de trabalho e de uma sociedade menos injusta, trabalhando nas mediações criadas pela correlação de forças, e auxiliando na garantia de práticas de gestão mais participativas e democráticas, e o presente estudo busca fornecer alguma contribuição no processo de fortalecimento do trabalhador

³⁷ Para ter mais informações ver “Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas” de Aldo Melilo, 2005.

diante do sofrimento para a continuidade da luta e de sua reação diante das mazelas do capitalismo e não para adaptá-lo a situações potencialmente penosas.

CAPÍTULO 3: BREVE HISTÓRICO DA ÁREA DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Antes de entrar no universo que foi investigado para este estudo empírico, cabe percorrermos, mesmo que rapidamente, a história da área de saúde do trabalhador, já que o tema emerge deste campo.

Segundo alguns estudiosos o reconhecimento da relação entre trabalho e doença / saúde existe desde a antiguidade, pois afirmam que esta associação já aparecia em alguns papiros egípcios e foi objeto de reflexão de importantes pensadores da Grécia Antiga. Mas oficialmente, na maioria dos documentos históricos da medicina, foi somente em 1713, com o médico italiano Bernardo Ramazzini, considerado o criador da especialidade medicina do trabalho, que há a introdução na anamnese médica informações relativas à ocupação do indivíduo, indicando a possibilidade de uma relação causal possível entre as patologias apresentadas e o trabalho. Contudo, é só com o advento do capitalismo e da primeira Revolução Industrial na Inglaterra, com o consumo da força de trabalho, resultante da submissão dos trabalhadores a um processo acelerado e desumano de produção, que é colocada a necessidade de uma intervenção nesta área, sob pena de tornar inviável a sobrevivência e reprodução do próprio processo.

Em 1830 na Inglaterra, Robert Dernham, proprietário de uma fábrica têxtil, preocupado com o fato dos seus operários não disporem de nenhum cuidado médico a não ser aquele propiciado por instituições filantrópicas, procurou o Dr. Robert Baker, seu médico particular, pedindo que indicasse qual a maneira pela qual ele, como

empresário, poderia resolver tal situação. Baker respondeu-lhe:

"Coloque no interior da sua fábrica o seu próprio médico, que servirá de intermediário entre você, os seus trabalhadores e o público. Deixe-o visitar a fábrica, sala por sala, sempre que existam pessoas trabalhando, de maneira que ele possa verificar o efeito do trabalho sobre as pessoas. E se ele verificar que qualquer dos trabalhadores está sofrendo a influência de causas que possam ser prevenidas, a ele competirá fazer tal prevenção. Dessa forma você poderá dizer: meu médico é a minha defesa, pois a ele dei toda a minha autoridade no que diz respeito à proteção da saúde e das condições físicas dos meus operários; se algum deles vier a sofrer qualquer alteração da saúde, o médico unicamente é que deve ser responsabilizado". (Nogueira, s/d)

A réplica do empregador foi a de contratar Baker para trabalhar na sua fábrica, surgindo assim, naquele mesmo ano, o primeiro serviço de medicina do trabalho³⁸.

A implantação de serviços baseados neste modelo rapidamente expandiu-se por outros países, paralelamente ao processo de industrialização, mas foi somente em 1833 com a *Factory Act*, promulgada na Inglaterra, que se iniciou o processo de normatização e legislação fabril, tornando obrigatória a atenção à saúde do trabalhador. Embora tenham se configurado como medidas incipientes, deram início a uma vigilância específica a esta área. Esta medida foi seguida em 1890 da criação, nas minas, de postos de delegados de segurança, que tinham como tarefa zelar pela observância à saúde do trabalhador. Em 1893 é promulgada a lei que versou sobre a higiene e segurança dos trabalhadores de indústria, e em 1898 tivemos uma legislação que tinha como objeto tratar dos acidentes de trabalho e sua indenização.

³⁸ Na resposta dada pelo Dr. Baker ao seu amigo, dono da fábrica, podemos identificar alguns elementos, alguns que até hoje marcam profundamente a área Saúde do Trabalhador. Primeiro o fato de que é a contratação de um profissional de saúde, busca desresponsabilizar por completo o dono da fábrica, e o outro é o fato do serviço estar centrado na figura do médico, não levando em contas, ou considerando-os secundários, outros fatores, não orgânicos, que pudessem estar funcionando como iniciadores do processo de doença no trabalho, tais como problemas sociais, econômicos, ergonômicos, psicológicos, de gestão, entre outros, e que hoje já se sabe que podem ter grande influência no processo saúde / doença no trabalho. Ainda hoje a supervalorização do papel do médico é muito forte.

Em um primeiro momento, a preocupação por prover a saúde do trabalhador se restringiu à implantação de serviços médicos aos trabalhadores. Extrapolando este universo organizacional, temos uma mobilização de diversos países que se aliaram na busca para proporcionar melhores condições de trabalho, criando em 1919 a OIT, que veio a assumir um importante papel na conscientização e prevenção de doenças profissionais e de trabalho, e tendo como uma de suas primeiras medidas a sugestão da criação de uma comissão de higiene de fábrica, que foi adotada, principalmente, nos países europeus.

Há ainda, além das questões de insalubridade dos locais de trabalho, outras de suma importância para as famílias trabalhadoras e que somente em meados do século XX foram objeto de lei³⁹: a extensão da jornada de trabalho. Foi uma luta empreendida pelos trabalhadores desde épocas remotas da industrialização e que, apesar de registrar alguns avanços e reduções ao longo da história do trabalho no mundo capitalista, teve seu limite estabelecido em 40 horas somente em 1936 na Europa, assim como alguns outros direitos trabalhistas, como férias pagas. No Brasil, esta legislação é adotada no Governo de Getúlio Vargas, na década de 40, que instituiu a Consolidação das Leis Trabalhistas, mas que também foi uma resposta do Estado às lutas empreendidas pela classe trabalhadora.

A primeira lista brasileira de doenças profissionais, definida em 1925, constava de apenas 3 doenças relacionadas ao trabalho: saturnismo, hidrargirismo e carbúnculo⁴⁰. Já a lista de 1934 indicava 10 doenças, a seguinte 15, e em 1980 essa

³⁹ Antes desta data há registro apenas de norma, decretos e projetos de lei, o que colocava certo limite no processo de exploratório do trabalho mas sem o peso e a força de uma lei.

⁴⁰ Saturnismo é a intoxicação produzida por excesso de chumbo no organismo; hidrargirismo ou mercurialismo é uma intoxicação causada pela contaminação pelo mercúrio; e carbúnculo é uma doença contagiosa que ataca a pele de todos os médios e grandes animais, inclusive o homem.

lista foi expandida para 29 grupos de doenças profissionais. Cabe destacar que esta expansão é fruto das lutas empreendidas por estudiosos da área, bem como resultado da organização das lutas dos trabalhadores na esfera coletiva. A última revisão desta relação ocorreu em 2001, realizada pelo Ministério da Saúde e já se mostra mais bem detalhada, permitindo até mesmo a inclusão de outros agravos como o estresse.

Assistimos a uma evolução do conceito de saúde do trabalhador, migrando da medicina social para a área de higiene, com desdobramentos para uma medicina legal e de saúde pública, voltada para a prevenção e pesquisa das causas dos problemas através da identificação de agentes etiológicos relacionados aos acidentes de trabalho. Esta área, já incorporando outros saberes que se mostraram necessários nesta abordagem, passa a considerar as patologias encontradas não mais como doenças do trabalhador, mas como doenças do trabalho. Vemos surgir então a Saúde Ocupacional, sobretudo dentro das grandes empresas, com o traço da multi e interdisciplinaridade, organizando equipes progressivamente multi-profissionais, onde o conhecimento de outros campos, como Psicologia, Serviço Social e Administração, torna-se importante.

No Brasil, por volta da década de 70 percebeu-se que a intervenção era centrada apenas no trabalhador doente, ou melhor, o foco estava na patologia, não mais dando conta dos problemas concernentes à questão da saúde no trabalho, fazendo-se necessário então a intervenção no ambiente laboral e na subjetividade do trabalhador, mas esta última ainda é colocada como um elemento secundário, ficando o saber médico como principal nesta abordagem, e ainda utilizando uma lógica mecanicista e positivista, já que se resumia então a uma relação de causa e efeito entre a patologia apresentada e a atividade laboral.

O intenso processo social de mudança ocorrido no mundo ocidental nos últimos anos levou à evolução da abordagem da saúde ocupacional para a saúde do trabalhador. Como característica básica desta nova visão destaca-se a de ser um campo em construção no espaço da saúde pública e não algo acabado e dado, já que seu objeto, o mundo do trabalho, está em constante mudança. Ele pode ser definido como o processo saúde e doença dos grupos humanos, em sua relação com o trabalho. Nessa trajetória a saúde do trabalhador rompe com a concepção positivista e mecanicista, hegemônica até então e tenta alargar o enfoque que situa sua determinação no social, focado no processo produtivo, passando a considerar também a subjetividade, agora não mais como fator secundário, mas muitas vezes sendo protagonista no *start* do processo de adoecimento. Nessa perspectiva, a saúde do trabalhador passa a considerar o trabalhador enquanto sujeito e ainda resgata a centralidade do trabalho na sociedade moderna, constituindo-se enquanto espaço de dominação e submissão do trabalhador pelo capital, mas igualmente espaço de resistência, de constituição, e do fazer histórico, onde o homem / trabalhador torna-se atuante e não somente “respondente” e apático diante da situação.

Durante todo um período, que começa em meados dos anos 40, o movimento operário dá continuidade a sua luta por melhores condições de trabalho, mas ainda tem seu foco voltado para a saúde do corpo. Na década de 70, na Itália, o movimento operário irrompe uma mobilização social exigindo maior participação nas questões de saúde e segurança, o que resultou em mudanças na legislação, tais como a participação das entidades sindicais na fiscalização dos ambientes de trabalho, o direito à informação [riscos, comprometimento ambiental, mudanças tecnológicas] e, finalmente, melhoramento significativo nas condições e relações de trabalho.

No Brasil, no que concerne à organização do Estado para enfrentar a questão de saúde do trabalho, por determinação legal feita em 1934, esta área estava sob a égide do Ministério do Trabalho (MT). A área de saúde do trabalhador onde permaneceu até às vésperas da Constituição de 1988, quando passou a dividir com o Ministério da Saúde (MS) a atenção a esta questão. Pouco mais tarde esta estrutura vai contar também com a participação do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). Em verdade esta configuração cria um verdadeiro mosaico, pois de um lado temos o Ministério do Trabalho dando conta da fiscalização e normatização da área, de outro o Ministério da Saúde assumindo questões relativas às políticas de saúde, no que tange à prevenção e intervenção, e por último o Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) cuidando de questões de benefícios oriundos de situações de trabalho. Esta conformação promove ações desarticuladas e improdutivas e que acaba por causar impactos nem sempre positivos às ações nesta área.

Há ainda na década de 40 outra grande vitória da classe trabalhadora. Em 1944 é aprovada uma legislação que imputa às empresas com mais de 50 empregados a obrigatoriedade das empresas constituírem Comissões Internas de Prevenção a Acidentes (CIPAS), que tem como objetivo principal a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, e o mais importante, podem ter em seus quadros a presença de representantes eleitos dos trabalhadores em sua administração. Quiçá tenha sido um dos primeiros instrumentos legais a garantir a participação efetiva dos trabalhadores em alguma instância da organização do trabalho.

Seguindo o modelo operário italiano das décadas de 60 e 70, o Movimento de Reforma Sanitária e a consolidação do Movimento Sindical no país, no final dos anos 70, introduziu a questão *saúde* nas pautas de discussão e reivindicação. Em 1978 é

criada a Comissão Intersindical de Saúde e Trabalho, que posteriormente se transformaria no Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes do Trabalho (DIESAT), e a partir daí vários sindicatos estruturaram diretorias específicas para o tratamento das questões de saúde dos trabalhadores, com a agregação de técnicos que também militavam no processo da reforma sanitária brasileira, outros da academia, principalmente departamentos de medicina preventiva das universidades. E em sua maioria, as ações ficaram restritas a uma lógica econômica, visando compensar os riscos oferecidos pelo trabalho à saúde do trabalhador, proporcionando-lhe um acréscimo de adicionais salariais, na busca de suprir os perigos aos quais ele está exposto, ao invés de trabalhar na prevenção dos acidentes ou ainda de estimular ações mais efetivas na área de saúde no trabalho.

Talvez tenha sido no âmbito da legislação e políticas públicas de saúde os maiores ganhos dos trabalhadores na correlação de forças da sociedade. Em 1988, com a promulgação da Constituição, algumas vitórias são conquistadas neste campo, sendo a principal delas a garantia, pelo menos legal, da defesa da saúde do trabalhador brasileiro. Na parte em que trata dos direitos sociais, o artigo 7º, que fala sobre os trabalhadores rurais e urbanos, diz:

- “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social a: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

ou ainda quando, no seu artigo 200º que trata sobre questões diretamente relacionadas à saúde dos cidadãos:

- “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: “[...] executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador” e “colaborar na proteção do meio ambiente nele compreendido o trabalho”.

Neste estudo, será adotado como ponto de partida o conceito de saúde da Organização Mundial de Saúde (OMS), por ser mais amplo, definindo saúde como sendo o estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de enfermidade. Contudo, entendo que deve ser agregada a esta definição aquela dada por Canguilhem, já que é difícil quantificar o bem-estar. Para o referido autor do livro *O normal e o patológico* (1978), saúde **não é só um estado**, mas uma **conquista permanente**, conseguida a custa de lutas incessantes contra a ameaça da doença, sendo inclusive esta última um elemento seu constitutivo, favorecendo assim a compreensão de que é necessário atuar sobre todos os fatores que venham a interferir nesse estado, sejam eles objetivos ou subjetivos, físicos ou emocionais, e que este é um movimento de conquista incessante e não um estado de equilíbrio que, em se alcançando, possa se tornar permanente.

Na visão de Dejours acerca do movimento de luta dos trabalhadores franceses, no que se refere à saúde mental, este teve suas limitações no tocante à mobilização e trabalho neste campo. As organizações sindicais e os movimentos sociais priorizaram suas reivindicações associadas à questão salarial, adicionais de periculosidade e à promoção e manutenção da saúde do corpo, em sua concretude e visibilidade. Ações relativas à saúde mental, ao sofrimento psíquico no trabalho foram escassas, tanto no passado como ainda hoje. Por colocar em questão a subjetividade do trabalhador, foi rechaçada pelas lutas sindicais e movimentos sociais, pois, na visão deles, eram

questões de cunho individual e burguês e que as reivindicações empreendidas por eles resolveria, a reboque, esta questão. Creio que podemos estender esta análise para o movimento dos trabalhadores internacional e brasileiro. Usando mais uma vez as palavras de Dejours: “[...] tais preocupações com a saúde mental tolheriam a mobilização coletiva e a consciência de classe, favorecendo o ‘egocentrismo pequeno-burguês’ de natureza essencialmente reacionária” (Dejours., 2003, p. 38).

Ainda acessando a visão dejouriana, podemos dizer que, a despeito dos sindicatos, das organizações de lutas dos trabalhadores e dos movimentos sociais geralmente se mostrarem indiferentes a esta questão, os gestores, os donos de empresas, e os administradores de uma forma geral, estabeleceram novos métodos e formas de trabalhar, sempre buscando a eficiência e o aumento da produtividade, tendo como preocupação dar conta da subjetividade dos trabalhadores: temas como motivação, cultura e clima organizacional, entre outros, eram objeto de estudo e experiências nas organizações e nas universidades, aumentando mais ainda a distância entre a busca por mais exploração da força de trabalho por um lado e as estratégias de defesa dos trabalhadores por outro. Felizmente, hoje vemos um movimento contrário, onde diversos núcleos, de pesquisas acadêmicas⁴¹ e sindicais, tem demonstrado a preocupação de discutir o tema e de colocá-lo na pauta de reivindicações.

No levantamento de material para esta pesquisa tomei conhecimento que há no Brasil pelo menos uma exceção significativa a esta postura dominante, o DIESAT⁴². Em sua página na Internet ela é caracterizada enquanto uma entidade sem fins lucrativos, criada para assessorar os trabalhadores(as) e o movimento sindical nas

⁴¹ Pela exigüidade de tempo não pude aprofundar as pesquisas quanto ao fenômeno de crescimento no Brasil do interesse do meio acadêmico e científico no tocante á questão do sofrimento no trabalho em comparação com seu recrudescimento na pauta reivindicatória dos movimentos coletivos dos trabalhadores. Mas sinto que este fenômeno é real e concreto.

⁴² DIESAT – Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes do Trabalho, sigla já citada anteriormente.

questões relativas à saúde coletiva, saúde do trabalhador, condições e ambientes de trabalho, legislação em saúde e segurança do trabalhador e meio ambiente, constituído em São Paulo sob inspiração do sindicalismo italiano. Consta que sua fundação ocorreu em 1980, juntamente com o re-surgimento e fortalecimento da luta coletiva e da abertura política no país, esta instituição foi um dos personagens fundamentais do movimento organizado dos trabalhadores. Seu foco na época era a promoção de campanhas contra os acidentes de trabalho, melhores condições de trabalho e saúde e por melhores salários, denúncias de exploração da mão-de-obra, de contaminações por produtos químicos e de ataques aos direitos dos trabalhadores, através de um boletim lançado em 1981 e que era o veículo de denúncia das práticas abusivas no trabalho. A publicação traz denúncias sobre manipulações de notificações de acidentes de trabalho, orientações para reabilitação profissional entre outras matérias, fazendo do Departamento uma ferramenta importante na luta por conquista de direitos do trabalhador. A história divulgada em sua página o coloca como um participante ativo nos debates em torno da Constituinte. Com o passar dos anos, o DIESAT assume novas lutas, como atuação contra trabalho escravo e infantil, por condições de igualdade para as mulheres, estudos sobre as conseqüências dos agrotóxicos na saúde dos agricultores e debates sobre a questão da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) no trabalho, entre outras demandas.

Esta organização representou um grande avanço na discussão da questão da Saúde Mental do Trabalhador no Brasil. Edith Selligman-Silva, especialista pioneira em saúde mental do trabalho no Brasil, e autora do livro *Saúde mental no trabalho dominado*, integrava seus os quadros à época de elaboração do livro, o qual foi fonte de muitas das informações utilizadas neste estudo.

Além do Diesat e ainda de algumas ações de outros sindicatos, como o dos

bancários por exemplo⁴³, temos também o próprio Governo Federal mobilizando atores sociais na luta pela saúde física e mental da classe trabalhadora, haja vista a formação no ano de 2002 da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) no Sistema Único de Saúde (SUS), que conta com ações interinstitucionais, além da implantação, em todos os Estados de centros de referência em saúde do trabalhador. Entre seus objetivos estão o de combater de forma mais eficiente problemas de saúde coletiva, como mortes, acidentes e doenças relacionadas ao trabalho no Brasil. Os trabalhadores, de acordo com os princípios que o constituem receberão prioridade no tratamento dos cinco problemas que têm maior gravidade e prevalência: as Lesões por Esforço Repetitivo (LER) e Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT), as pneumoconioses (doenças provocadas por inspiração de grãos de areia), doenças produzidas pelos agrotóxicos, pelos metais pesados e solventes orgânicos, acidentes graves e fatais de trabalho.

A criação da RENAST teve como objetivo assegurar a assistência integral aos trabalhadores do setor formal e informal com problemas de saúde relacionados ao trabalho urbano e rural, incluindo ações de vigilância em saúde, articulação de ações, de promoção, proteção, recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores acidentados ou com doenças do trabalho, garantia de registro de todos os casos de acidentes e doenças do trabalho atendidos nas suas Unidades e o respectivo encaminhamento previdenciário, além de desenvolver a capacitação e formação de recursos humanos para a disseminação desta nova cultura da saúde do trabalhador no SUS. Cabe destacar porém que os resultados produzidos pelo RENAST estão ainda circunscritos às esferas públicas e mesmo assim ainda há muita discussão de definição

⁴³ Os sindicatos dos bancários, diante da reestruturação produtiva e do crescente e assustador aumento do desemprego no setor, além de também de ter sido identificado como grande produtor de adoecimento, tem produzido diversos estudos à cerca da saúde no trabalho, mas que por questões de tempo foi imperioso buscar referências mais abrangentes.

de estratégias de ação, limites de atuação e implantação de suas estruturas pela federação, e poucas ações efetivas que tenham algum impacto na organização do trabalho em todas as suas instâncias, sejam públicas ou privadas.

Já houve um tempo que no Brasil o movimento sindical lutava não só por melhores salários, mas também por condições de trabalho mais dignas no que tange, inclusive, às formas de gestão, especialmente na década de 80, mas diante do crescente aumento do desemprego no país, o foco das lutas sindicais tem se voltado para a garantia do emprego e de salários que possam, minimamente, penhorar condições de vida razoáveis a estes trabalhadores.

CAPÍTULO 4: CONSTRUINDO UM QUADRO REFERENCIAL PARA ANÁLISE EMPÍRICA, BASEADO NAS TEORIAS REVISADAS

Como já indiquei em capítulo anterior, para o presente estudo o pensamento marxiano e marxista têm fundamental importância, já que é através da análise densa e profunda que estas produções fazem do modo de produção capitalista que partimos para entender a gênese do sofrimento no trabalho promovida neste modelo de acumulação.

Àquele que lê as obras de Marx com maior rigor analítico, fica evidente os diferentes níveis de análise presentes, assim como os distintos campos de conhecimento de seus trabalhos, alguns mais filosóficos, outros predominantemente econômicos, há os políticos, ou ainda os mais históricos e jornalísticos. Em algumas destas obras o tipo de texto é mais político, outras, com caráter mais acadêmico / científico, chegam a níveis analíticos mais profundos dos processos econômicos e sociais. É preciso lembrar que o momento da vida nos quais elas foram escritas também interfere em seu resultado. Temos obras produzidas ainda em sua juventude, outras no contexto de um Marx já mais maduro, contemporâneo de outros momentos históricos, o que vai ter clara influência no perfil de suas produções.

N' *O Manifesto Comunista*, obra que começou a ser produzida em fins de 1847 e que foi publicada em 1848, Marx, juntamente com Engels, faz uma demonstração aos trabalhadores da exploração a qual eles eram submetidos pelo capital, mostrando-

lhes que seus interesses eram absolutamente antagônicos aos dos capitalistas. Constitui um texto de caráter diretamente político, dirigido à classe trabalhadora, com uma análise menos rigorosa e menos complexa da sociedade e do Estado, já que seu objetivo maior era chamar a atenção do proletariado para a espoliação sofrida por eles, e para mobilizá-los para um processo revolucionário que já se articulava⁴⁴. Pode-se dizer que é um texto de caráter excepcional porque breve, sucinto e objetivo, defendendo aberta e claramente, sem utilizar meias palavras, os interesses das classes dominadas, além do que sua leitura “[...] não precisa de intérpretes, glosadores [...] ou sacerdotes que atuem como intermediários entre o texto e o público leitor, entre os cultos autores que o escreveram e as pessoas a quem a mensagem é dirigida” (Buey, 2004, p. 149). Marx vai produzir e divulgar este texto aproveitando-se da oportunidade de ser um expectador privilegiado de um momento inédito na história da Europa, que naquele momento era sacudida por comoções sociais, em particular a de 1848, quando se deu a queda de Luis Felipe. Não era sua intenção fazer uma análise exaustiva, aprofundada e complexa do processo de exploração a qual eram submetidos os trabalhadores pelo modo de produção capitalista, mas, utilizando-se de figuras fortes e expressões contundentes, “provocar os bríos” da classe operária e incitá-los a lutar por uma nova sociedade, dando um basta ao processo de exploração e espoliação, aproveitando-se inclusive daquele momento de ebulição social e política, no qual, diversos movimentos sociais já estavam promovendo o levante.

Em outra de suas produções, como “*O 18 Brumário*”, publicada em 1852, o cenário sobre o qual Marx se debruça é outro, posterior às revoluções e contrarrevoluções geradas no pós 48. Nesta produção ele dedica-se a analisar os

⁴⁴ Esta obra é contemporânea de um período no qual a Europa é abalada por diversos movimentos sociais e políticos, a partir dos quais Marx vislumbra a possibilidade da realização de uma tomada radical e violenta do poder pela classe dominada.

acontecimentos na França e Alemanha. Faz uma interpretação histórica dos fatos e acontecimentos que desembocaram no golpe de Estado desferido por Luiz Bonaparte e na conseqüente derrota política imputada aos trabalhadores e às outras classes contrárias a eles.

Neste texto “[...] Marx pretende dar sua contribuição à memória histórica dos perdedores [...]” (Buey, 2004, p. 173). Ele percebe o movimento de luta de diversas forças presentes na sociedade francesa da época, cada uma delas brigando para garantir seus interesses, espaços e direitos políticos, civis, sociais e econômicos. Identifica a presença de treze classes sociais ou frações de classe envolvidas nesta correlação de forças e que se conservavam em permanente estado de negociação, tensão e confrontos, abertos ou velados. Condição política esta que, a seu ver, facilitou a ascensão de Napoleão ao poder. Entre estas classes ou frações de classe podemos citar a de proprietários de terras, a aristocracia, o lumpemproletariado, os trabalhadores urbanos, o campesinato, pequenos proprietários rurais, industriais de grande porte, operários, os excedentes, a burguesia dedicada ao capital financeiro e a burguesia latifundiária, entre outras.

Nesta análise, Marx percebe que a luta de classes não é linear nem bipolar, mas sim fracionada e transversal, o que acaba criando condições para a atuação de outros atores sociais que, utilizando-se de estratégias outras, para além dos enfrentamentos abertos, pudessem garantir ganhos concretos, conclusão esta que fica evidenciada com a vitória de Bonaparte. Este, aproveitando-se das diversas forças que lutavam entre si, interessadas, cada uma delas, em garantir seus interesses e sem conseguir estabelecer estratégias de ação e alianças eficazes, acaba impondo-se no poder, ou como disse o próprio Marx, cria “[...] circunstâncias e condições que possibilitaram a uma

personagem medíocre e grotesca desempenhar um papel de herói” (Marx, 1978, p. 325).

Em “*O 18 Brumário*”, Marx começa a perceber a importância das diversas mediações⁴⁵ existentes em um contexto de luta entre classes e frações de classes. Mediações estas que devem ser entendidas e aproveitadas pelos dominados para, minimamente, garantirem estratégias de luta e ação eficazes.

Em “*O Capital*”, uma produção marxiana mais tardia e a mais rigorosa e complexa, Marx e Engels fazem uma análise do modo de produção na Inglaterra em meados do século XIX, analisando esta correlação de forças complexa e seus efeitos. A figura dos inspetores de fábricas é um exemplo disto. Como agentes do Estado britânico e que têm como responsabilidade a garantia de direitos de uma classe adversária àquela hegemônica dentro do próprio Estado, sua tarefa era de zelar pela garantia dos direitos trabalhistas e de um ambiente laboral menos penoso para o trabalhador, assim como é sua responsabilidade fiscalizar estes locais e assegurar mais respeito à classe trabalhadora. Marx, ao tomar conhecimento destes funcionários, identifica sua existência como fruto da luta entre o capital e o trabalho e como um ganho para os trabalhadores.

Os fiscais de fábrica produziam periodicamente relatórios que eram usados nos autos de infração aos capitalistas que não cumprissem o que determinava a lei ou que abusassem de seu poder econômico na relação com seus empregados. Chegaram a ser chamados por outros atores sociais da época como comissários da revolução, já que denunciavam os capitalistas abusados. Em verdade eram agentes do Estado, de um

⁴⁵ Mediação, no sentido dialético, se refere ao estabelecimento de conexões por meio de intermediários, como parte da totalidade social, em seus processos de determinação complexa entre vários elementos que compõem a realidade, e articulados pela práxis social de seus atores. Para mais detalhes ver Mészáros, 1988. I. – Verbetes “Mediação”, in T. Bottomore.

Estado capitalista e burguês.

O surgimento e a institucionalização desta função pode ser considerado como uma conquista dos trabalhadores, fruto da correlação de forças que havia na sociedade naquela época e que possibilitou que outras classes e frações de classe se aliassem à luta dos trabalhadores urbanos, ajudando-os a garantir avanços concretos em suas reivindicações, sendo esta uma delas. Tal conjuntura acabou por obrigar o bloco hegemônico a instituir fiscais em uma estrutura política específica em plena sociedade capitalista, que desempenhavam um papel contrário aos interesses diretos e imediatos dos capitalistas individuais, o de fiscalizar abusos cometidos contra os trabalhadores e o de garantir cumprimento dos direitos por eles conquistados. Cabe destacar ainda que os relatórios produzidos por estes inspetores, além de cumprirem as funções apontadas, também auxiliaram na criação de leis menos tendenciosas para o capital, além de forçarem a modificação de algumas já existentes, sempre na perspectiva de controlar a exploração do trabalhador.

Foi inclusive a partir dos fatos constantes nos relatórios destes fiscais que Marx extraiu os inúmeros exemplos que utiliza n' *O Capital*, que nos dá uma idéia da exploração absurda a qual eram submetidos os trabalhadores daquela época, e dos quais também lancei mão em capítulo anterior. Entretanto, apesar de Marx identificar este paradoxo, qual seja, o fato destes fiscais de fábrica representarem o interesse dos trabalhadores, com função de proteger seus direitos, mas serem parte integrante da estrutura de um Estado capitalista, hegemonicamente dominado pelos donos de capital e que, por seu lado, visavam explorar a força de trabalho e não protegê-la. Marx não teceu análise sobre isto. Somente mais tarde é que este aparente contra-senso é retomado por autores marxistas que o sucederam e que vão fazer uma apreciação mais

detida acerca desta “contradição” e do que ela pode representar para as estratégias mais complexas para a luta das classes dominadas.

Pode-se dizer que Gramsci foi o primeiro que colocou em pauta a discussão mais sistemática acerca da correlação de forças e de como as mediações criadas por ela podem ser usadas como cenário de estratégias e táticas nas lutas pelo poder entre as classes em sociedades mais complexas do ocidente, nas quais a sociedade civil apresenta uma rede diversificada de atores e instituições, arena de uma luta variada de hegemonia política, econômica, social, ideológica e cultural.

Vivendo em um outro contexto da história do capitalismo, traz ao cenário categorias novas como os conceitos de hegemonia, revolução passiva, luta cultural, que vão representar grande avanço no processo de luta e de estabelecimento de estratégias das classes dominadas no enfrentamento com as outras classes. Destacamos principalmente o conceito de “guerra de posição”, que segundo Coutinho (1999), em sociedades mais complexas, constitui uma estratégia mais adequada do que a “guerra de movimentos”, isto é, uma tomada revolucionária e violenta do poder, e que hoje não pode se dar em curto e médio prazos. Nestas sociedades, o melhor caminho é a “guerra de posição”, que pode garantir avanços para as classes dominadas, já que é uma luta que pode ocorrer dentro dos espaços institucionais e organizacionais instituídos e instituintes, onde há arenas que são ocupadas e que depois podem ser reconquistadas ou parcialmente recuperadas pelos adversários de classe, nas quais ocorrem avanços e recuos. É um eterno movimento do qual não podemos nos furtar nem muito menos deixar de estar atentos, sob pena de somente ceder aos adversários posições e espaços importantes para as classes e frações de classes dominadas.

Assim, para Gramsci, em países mais complexos socialmente, ao invés da luta

armada, da "guerra de movimento", o mais apropriado é a adoção da "guerra de posição", uma luta progressiva pela hegemonia nos espaços institucionais e organizacionais, na sociedade civil.

Em seguida a Gramsci, encontramos em Poulantzas uma análise mais detida acerca da questão supracitada, particularmente em relação aos aparelhos de Estado. Mesmo sendo apontado e criticado por alguns teóricos e marxistas como simpático ao estruturalismo de Althusser em seus trabalhos iniciais, dá posteriormente grande contribuição a este debate, na medida em que desenvolve mais detida e pormenorizadamente uma teoria que esmiúça cada elemento integrante das instituições estatais e, apesar da hegemonia de algumas classes sobre as outras, defende a existência de espaços de luta e de ações para aquelas dominadas. Espaços estes possíveis graças às mediações criadas pela correlação de forças existente na sociedade. Para o referido autor, a não percepção destes espaços e da correlação de forças existente na sociedade nos remete à impossibilidade de compreensão dos aparatos do Estado enquanto espaço de lutas de classes e nos engessa na posição fatalista de simples constatação da condição de dominados, ou ainda naquela variação messiânica de achar que a única saída é a revolução estrutural e violenta que ocorrerá pela ação do proletariado esclarecido, realidade hoje distante, imaginável apenas em um horizonte de longo prazo e de cenários ainda desconhecidos.

Poulantzas vê o Estado enquanto uma estrutura que condensa as contradições entre os diversos níveis e instâncias de uma sociedade, fugindo à concepção "maquiavélica" de Estado presente em muitas produções marxistas até então. Assim como existem diversas instâncias na sociedade lutando pelos seus interesses, o autor coloca que também temos diversos modos de produção em luta pela hegemonia e que

o “[...] dominante imprime aos diversos modos de produção a dominação da sua estrutura e, em particular, a autonomia relativa das instâncias, dadas as defasagens que dela resultam (Poulantzas, 1986, p. 45)”.

Somando-se a esta questão estrutural do Estado temos ainda a própria noção de evolução da história e do capitalismo em si, sempre com novas formas de acumulação, que acabam por engendrar novas forças, instituições e mediações, frutos desta correlação de forças e que representam avanços ou recuos para as classes envolvidas nos embates. Atualmente, no campo do trabalho, temos novas e diversas dessas interseções, algumas mais comprometidas com o capital, outras com a classe trabalhadora e outras ainda respondendo por diversas classes e frações de classe que também querem garantir seu quinhão nesta luta. Tais mediações encontram-se sempre em negociação e luta, vendo-se em determinados momentos obrigadas a recuar, e em outras conjunturas, a engendrar oportunidades que lhes garantam algum ganho.

Há que se destacar ainda que em determinados momentos da história assistimos alguns destes atores, que mesmo estando estruturalmente ligados ou comprometidos em última instância com o bloco dominante e movidos por interesses próprios, estabelecem alianças ou possibilitam ganhos através do apoio a medidas reivindicativas do bloco dominado.

Resumindo, estou querendo chamar a atenção para a importância de estarmos atentos aos mais variados movimentos de mudança e da correlação de forças que se estabelece em cada sociedade e em suas várias instâncias, pois é também nesse movimento que se engendram espaços possíveis de ações capazes de garantir avanços para as classes dominadas e exploradas. Devemos estar alertas e buscar perceber que forças são estas: a quais estruturas estão mais comprometidas e vinculadas? Quais são

seus interesses? A quem historicamente têm se aliado? Quais têm sido seus ganhos e seus recuos? Em percebendo este “jogo” promovido pelas inúmeras instâncias e as mediações que se criam, podemos melhor circunscrever nossas ações, isto é, as estratégias de luta daqueles que defendem os trabalhadores, os dominados e os explorados. Nestes espaços, interseções que passam quase que imperceptíveis para muitos é que, mesmo em um cenário que nos parece como sendo de absoluta falta de espaços de luta, podemos, minimamente, tentar lutar para garantir pelo menos um certo nível de padrão de trabalho e de vida humanamente aceitáveis.

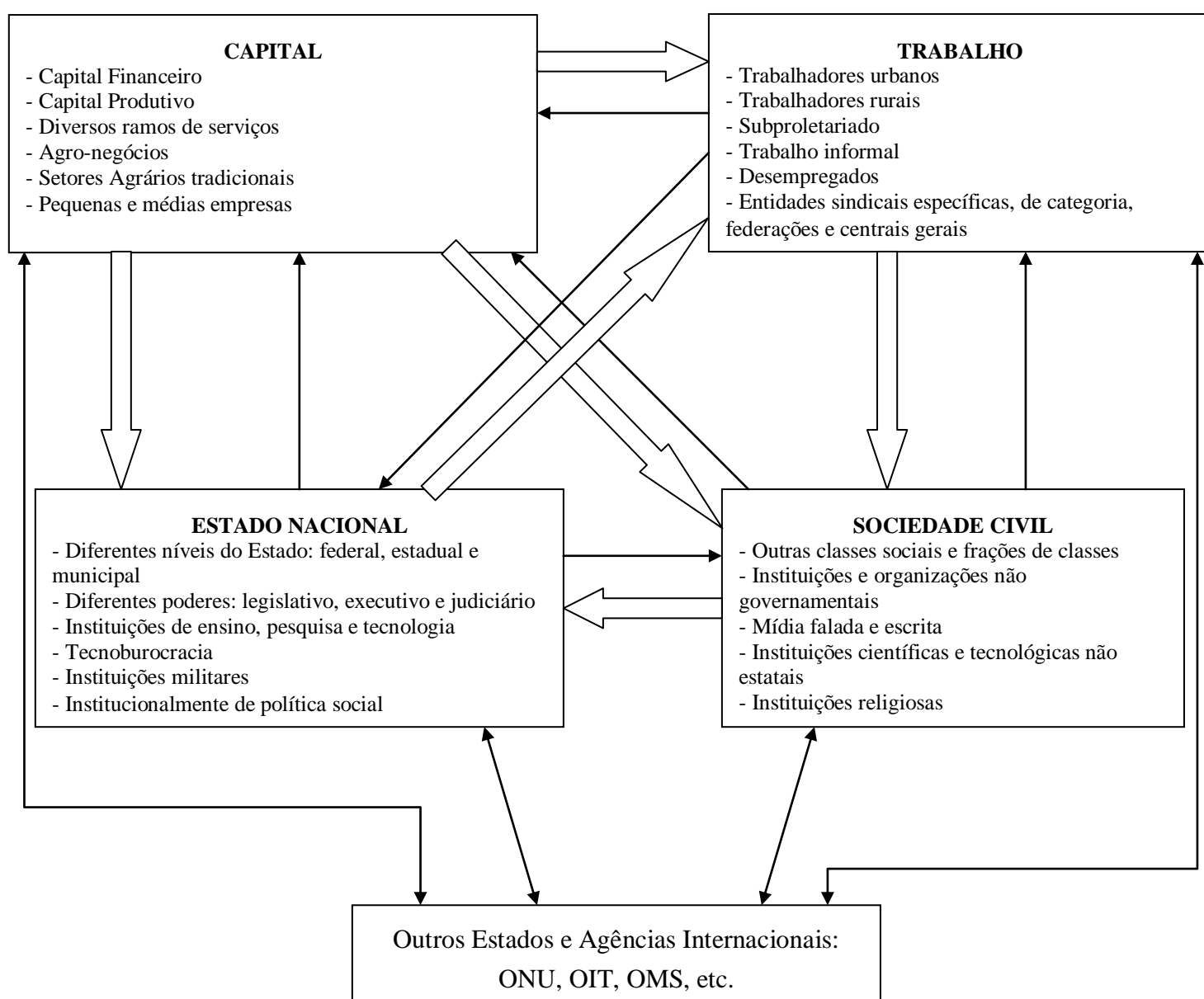
Podemos atribuir como avanço na lutas dos trabalhadores a criação e ampliação de leis que os protegem como também o surgimento de algumas disciplinas no mundo acadêmico e científico e que também são atravessadas pela luta de classes, como a medicina do trabalho, a enfermagem do trabalho, o direito do trabalho, a engenharia de segurança do trabalho e outras, que atuam na área de saúde e segurança do trabalhador⁴⁶.

Para começar a entender o atual contexto a partir das diversas instâncias e mediações que compõem o cenário hoje, com seus principais atores sociais, podemos estabelecer um esquema (Quadro 1), que mesmo simplificando seus elementos, suas clivagens e interseções e como elas se relacionam, podem nos dar uma idéia geral do processo global. Cabe destacar duas questões importantes para um melhor entendimento e análise deste esquema: primeiramente, que os elementos listados estão relacionados às instâncias com as os quais tem maior afinidade e comprometimento,

⁴⁶ Cabe destacar que não temos uma visão romântica de que os profissionais destas categorias atuam na defesa dos trabalhadores. A maioria foi cooptada para defender o capital, mas como tudo, estas categorias também são atravessadas pelas mediações e pela correlação de forças presente na sociedade, o que garante que entre eles tenhamos aqueles que se identifiquem e se aliem aos trabalhadores e suas causas. De forma semelhante, as organizações sindicais e proletárias devem e podem de apropriar deste conhecimento, bem como atrair intelectuais orgânicos entre estes profissionais, para fazer avançar suas lutas.

lembrando que isto não as impede de, conforme o cenário e o contexto, às vezes se aliarem a interesses estruturalmente contrários aos seus. Em segundo, que as relações entre os elementos estruturais estão representadas por setas largas, setas mais finas, setas únicas e setas duplas. A espessura das setas simboliza o poder e a força hegemônica que exercem umas sobre as outras, uni ou bidirecionalmente, assim como o [des]equilíbrio da relação.

QUADRO 1: DIFERENTES ATORES, CLIVAGENS E MEDIAÇÕES SOCIAIS



Cabe reafirmar que no esquema acima apresentado foram listados apenas os principais atores e instituições sociais integrantes, ligados a cada um dos elementos estruturais, mas que há muitas outras forças atuantes que também interagem e interagem na correlação de forças, dando grande dinamicidade a ela. Além disso, os cenários regional, nacional e internacional podem engendrar o surgimento, favorecer e/ou estimular maior poder de determinadas instituições e atores sociais. Como exemplo, podemos citar o contexto do Pós-Segunda Grande Guerra, quando surgem no panorama internacional algumas instituições, antes inexistentes, que vão ter papel de importância na defesa dos direitos do trabalhador e do cidadão em geral, como a Organização das Nações Unidas - ONU, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, a Organização Mundial de Saúde - OMS, o Tribunal de Justiça Internacional, entre outros.

Há ainda outras clivagens que embora não sejam estruturais, também se fazem presentes neste cenário e que pesam e interferem na correlação de forças estabelecidas no mundo do trabalho. Listamos abaixo algumas delas:

QUADRO 2: OUTRAS CLIVAGENS E MEDIAÇÕES INCIDENTES NOS AMBIENTES DE TRABALHO

- Relações de gênero;
- Relações de etnia;
- Relações de geração;
- Questões ambientais;
- Identidades religiosas;
- Orientação sexual;
- Portadores de Deficiência;
- entre outras.

Assim como o Quadro 1, também encontraremos no ambiente de trabalho condições e conjunturas em que algumas destas clivagens e mediações podem significar perdas ou ganhos para setores específicos dos trabalhadores. Por exemplo, as mulheres tendem a receber salários mais baixos e serem inseridas em ambientes com piores condições de trabalho, ou ainda quanto às relações estabelecidas entre gestores [homens] e suas subordinadas, muitas das vezes guardam diferença com as relações estabelecidas com os subordinados do sexo masculino, mas a luta feminista e trabalhista, bem como políticas de discriminação positiva, vem revertendo gradualmente este quadro. Há também casos de trabalhadores imigrantes ou os expatriados, marcados também por clivagens de etnia e, às vezes, de religião, geralmente apresentam condições de trabalho específicas. Outro exemplo: em muitos países ocidentais, há legislação impondo, estimulando ou protegendo a inserção de deficientes e jovens no mercado de trabalho.

Apesar da totalidade social determinar a hegemonia do capital, tais mediações e clivagens não só estabelecem condições específicas de exploração, como também espaços de luta política, simbólica e cultural e de características contra-hegemônicas diferenciadas.

Existe ainda uma outra dimensão de proporções ainda mais específicas, mas não menos importantes nos ambientes laborais. Se descermos alguns planos neste cenário, chegaremos ao nível do cotidiano vivido no trabalho e da gestão do trabalho praticada em um ambiente organizacional específico, sobre o qual existem outras forças que interferem neste espaço, provocando clivagens e mediações, intervindo na correlação de forças aí estabelecida.

Para atuarmos neste micro-contexto, é de fundamental importância que

também reconheçamos quais são estes elementos, pelo menos os mais marcantes, que fazem diferença na correlação de forças aí vivida. Um ambiente organizacional particular terá como seus elementos constitutivos, além das forças estruturantes já descritas nos Quadros 1 e 2, outras como as que estão relacionadas no Quadro 3, a seguir:

QUADRO 3: CLIVAGENS E MEDIAÇÕES NO MICRO-CONTEXTO DE UM AMBIENTE LABORAL ESPECÍFICO

- Natureza da atividade;
- inclusão direta ou atuação prioritária na área estatal, pública, não estatal ou na área privada / lucrativa;
- cenário direto de competição de mercado ou inserção em espaços menos competitivos de consumo ou organização social;
- forma de imposição de ritmo de trabalho;
- nível quantitativo e qualitativo de incorporação de novas tecnologias e tipos de tecnologias (capital ou humano – intensivas);
- nível de apropriação do “saber fazer” do trabalhador;
- características materiais do processo de trabalho e nível de exposição dos trabalhadores a riscos a sua saúde física e mental;
- políticas e programas específicos de gestão dos recursos humanos;
- cultura organizacional⁴⁷;
- características das relações de emprego predominantes no ambiente: estáveis, instáveis, formais, informais, legalizadas, terceirizadas, precárias, etc;
- grau de preocupação e/ou de institucionalização de agências internas

⁴⁷ Cultura organizacional, segundo Srour (1998) são “[...] princípios, valores e códigos; conhecimentos, técnicas e expressões estéticas; tabus, crenças e pré-noções; estilos, juízos e normas morais; tradições, usos e costumes; convenções sociais, protocolos e regras de etiqueta; estereótipos, clichês e motes; preconceitos, dogmas e axiomas; imagens, mitos e lendas; dogmas, superstições e fetiches [...] que são aprendidos, transmitidos e partilhados. Não decorre de uma herança biológica ou genética, porém resulta de uma aprendizagem socialmente condicionada. A cultura organizacional exprime então a identidade da organização. É construída ao longo do tempo e serve de chave para distinguir diferentes coletividades” (Srour, 1988, p. 174-175).

- voltadas para a saúde do trabalhador e saúde no trabalho;
- culturas de gestão nos setores relacionados diretamente ao ambiente organizacional em foco;
 - níveis de participação dos trabalhadores na gestão;
 - tipo de relação com o movimento organizado dos trabalhadores;
 - nível de organização dos trabalhadores, etc.

A análise do ambiente organizacional específico deverá levar em conta todos estes elementos que o constituem, suas clivagens e mediações atuantes em sua correlação de forças. Se seus fins são de caráter privado com vistas ao lucro ou não, ou ainda se é uma organização filantrópica integrante do “Terceiro Setor”, entre outras possibilidades, tudo isto terá influência direta na dinâmica e na correlação de forças a ser estabelecida naquele ambiente organizacional, assim como serão limitadores das ações a serem aí propostas e / ou levadas a cabo.

Tomemos alguns exemplos ilustrativos de um ambiente organizacional da área estatal, com uma relação histórica de negociação com o movimento organizado dos trabalhadores, instituindo-lhes, inclusive espaço na mesa de negociações, no qual o ritmo de trabalho é ditado pelos usuários e clientes, e as forças do mercado não têm ação direta. Este quadro vai esboçar um contexto e uma correlação de forças interna completamente diferente daquela produzida por uma organização do setor privado, voltado para o lucro, no qual há forte incorporação de tecnologia informacional ou não, que acaba por se apropriar do “saber fazer” do trabalhador. Estes e outros cenários são passíveis de existir e vão interferir diretamente na correlação de forças aí estabelecida e nos limites das possibilidades de proposição de ações. Cabe primeiramente uma profunda e detalhada análise deste cenário para podermos conhecer as relações aí existentes e os espaços que elas engendram, bem como sua

dinâmica, para então podermos propor ações, tanto na luta sindical como no plano da gestão.

O desenho de como estas clivagens / mediações irão se relacionar será conjuntural e dependerá do macro-cenário político, econômico e social, bem como dos interesses em jogo. Porém, é de suma importância que, ao se fazer a análise de qualquer ambiente específico, não só estes elementos estruturais sejam contemplados, como também aqueles complementares (Quadro 2) e específicos (Quadro 3), para que a apreciação não corra o risco de permanecer no nível das variáveis macro do processo. Ao sermos também capazes de contemplar os níveis médios e micro sociais, abrimos a possibilidade de produzir proposições de ação e estratégias efetivas para o dia-a-dia do trabalhador.

Antes de prosseguir, mais uma vez chamarei a atenção para o fato de que apesar destas diversas micro-dimensões listadas nos Quadros 2 e 3, é importante reconhecer o “núcleo duro” do qual não podemos nos furtar: estamos inseridos em um modo de produção, uma totalidade que determina as relações sociais de produção, a divisão do trabalho e suas leis de acumulação. Contudo, para além deste núcleo, há mediações, criadas pela correlação de forças, espaços instituídos pela luta presente na sociedade que nos possibilita traçar estratégias e garantir avanços para as classes e frações de classes a que nos propomos defender. Há forças e elementos estruturais que vão interferir de forma decisiva na dinâmica da sociedade em geral e das organizações em particular, mas nos micro-contextos organizacionais em particular se fazem presentes outros elementos que interferem decisivamente no ambiente laboral e que têm que ser levados em conta, sob pena de por em risco as lutas específicas dos trabalhadores.

É neste contexto que o presente trabalho se inscreve, o de partindo das diferentes inserções e das variadas mediações que se percebe no ambiente organizacional, e a partir de uma pesquisa empírica, começar a desvendar quais forças estão presentes em um ambiente laboral específico que permitem que os trabalhadores reajam e, a despeito do sofrimento, mantenham-se firmes. Será que a experiência destes trabalhadores não pode subsidiar a luta daqueles que não conseguem suportar e acabam por sucumbir ao sofrimento, adoecendo?

CAPÍTULO 5: O CONTEXTO E O DELINEAMENTO DA PESQUISA EM SI

5.1. O processo de escolha da população a ser investigada

Para dar início à pesquisa inicialmente procurei na instituição de ensino escolhida, uma área acadêmica que desenvolve um programa interinstitucional com o objetivo de integrar as atividades de pesquisa, ensino e extensão no estudo e promoção da saúde dos funcionários e alunos daquela universidade. No decorrer de um ano, a partir de sua criação, este setor realizou seu primeiro censo de saúde dos servidores e trabalhadores da universidade, buscando, através de um estudo longitudinal, descrever perfis de morbidade física e mental e de seus fatores de risco, assim como de práticas e comportamentos relacionados à saúde, além de investigar determinantes sócio-econômicos e culturais associados a esses perfis.

O meu interesse em estabelecer esta interlocução era, primeiramente, de ter acesso aos resultados deste trabalho, já que uma de suas abordagens era a saúde mental e as condições de trabalho. Além disso, os dados colhidos me dariam com anterioridade uma espécie de mapa mais geral do universo escolhido, já que haviam levantado diversos dados objetivos sobre hábitos, histórico de afastamentos, condições sócio-econômicas, apoio social, que se não eram objeto deste estudo, com certeza seriam complementares a ele. Em um segundo momento, pensei em franquear os dados coletados por mim, que lhes trariam a dimensão subjetiva das relações, condições e processos de trabalho que, ao meu ver, seriam complementares aos dados já levantados pelo setor.

Sabedora do propósito do Programa, que divulga em sua página na Internet seu interesse em estabelecer uma aproximação temática e metodológica com as Ciências Sociais, apresentei o meu projeto de pesquisa através de uma carta institucional da UFRJ, mas as negociações não progrediram. Fui informada pela coordenação do programa que sendo seu foco de pesquisa, primordialmente, epidemiológica, não havia interesse na proposta. Quanto aos resultados dos censos realizados pelo programa⁴⁸, permitiram que eu pesquisasse apenas aqueles dados que já estivessem publicados e que portanto eram de domínio público.

Ainda determinada a manter como universo de pesquisa os servidores desta universidade, por razões já expostas anteriormente, resolvi procurar o responsável pela gestão dos recursos humanos daquela instituição, que acatou o pedido e me apresentou ao departamento que institucionalmente responde pela área de saúde do trabalhador, e é subordinado à superintendência de recursos humanos. Tal setor tem como objetivo precípuo analisar as condições de saúde e de ambientes de trabalho, investigar as causas de acidentes de trabalho e doenças profissionais, além de zelar pela garantia de saúde dos trabalhadores da universidade. Agradecida pela acolhida e comprometida em retornar com os dados e resultados do estudo, dei início à investigação.

5.2. Um breve relato histórico da universidade em foco

A universidade sob o foco da investigação é uma instituição pública de ensino e sua história começa na década de 50. Atualmente conta com cerca de 23.655⁴⁹

⁴⁸ Este departamento realizou censo com os funcionários da universidade em 1999, 2001 e 2006.

⁴⁹ Números que correspondem à população universitária ativa. Até o momento de elaboração deste trabalho, os

alunos, cerca de 1.970 docentes e em torno de 4.141 servidores. Seu campus é hoje integrado por seis campi regionais e um central. Conta com mais de 218 laboratórios, além de desenvolver diversas atividades culturais e de extensão, atingindo um público de mais de 1.400.000 pessoas. Em nível de graduação, de acordo com sua página na Internet, oferece atualmente 73 cursos, já no âmbito da pós-graduação, conta com mais de 70 cursos de Especialização *Lato Sensu* e 37 programas de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, compreendendo 48 cursos de mestrado e 29 de doutorado.

A instância estatal a qual esta instituição pública de ensino está vinculada demonstrou, particularmente em suas últimas gestões um enorme descaso com a universidade, conseqüência particular da crise do Estado e da adoção do ideário neoliberal que impera no Brasil. A universidade vem enfrentado constante falta de recursos financeiros para a manutenção básica de seus serviços e estrutura acadêmica e de pesquisas, assim com a carência de recursos humanos. Seu cotidiano tem sido sacudido por inúmeras greves, tanto de seu corpo docente quanto de seu quadro técnico, algumas que duram meses. Somado a este cenário de penúria e carência, há ainda a inserção de trabalhadores contratados por vínculos empregatícios precários, terceirizados, cooperativados ou ainda com contrato direto com a instituição sem qualquer direito trabalhista, recurso este utilizado pela administração diante da falta de realização de concursos, e da necessidade de profissionais para continuar tocando minimamente a oferta de seus serviços.

A co-existência de vínculos empregatícios precários junto aos servidores já é por si só geradora de estresse, pois de um lado temos os concursados que se sentem invadidos e ameaçados pela presença de outros trabalhadores que, ganhando menos do que eles ganham, e com benefícios e direitos inferiores aos seus, se propõem a

executar as mesmas tarefas. De outro lado, os “precários”, mesmo se sentindo em desvantagem financeira e até funcional, se submetem a relações de trabalho instáveis e inseguras, por absoluta falta de alternativas, muitos inclusive tendo mais qualificação técnica e até comportamental do que os próprios servidores. Mas mesmo diante deste quadro, a administração da universidade vem procurando implementar tecnologias de gestão, buscando manter o padrão de excelência que marca sua história e um ambiente de trabalho saudável para seus trabalhadores, no que nem sempre alcança sucesso.

5.3. O departamento responsável pela saúde do trabalhador na universidade pesquisada

A saúde do trabalhador aparece neste contexto em uma incorporação de um hospital à universidade. No ano seguinte a esta incorporação foi criado um serviço de assistência médica aos servidores, localizado dentro do hospital.

Até meados dos anos 70, este serviço respondeu oficialmente pela assistência médica dos servidores que trabalhavam neste hospital, e esporadicamente atendia os que trabalhavam na universidade. Não se configurava ainda como serviço de medicina ocupacional, com exceção de atividades como a realização dos exames pré-admissionais e pela prática de perícias nos primeiros 15 dias de afastamento do trabalho. Quanto aos registros de acidentes de trabalho, estes eram feitos pela divisão de pessoal do hospital. Nesta época o quadro de funcionários era composto por médicos do trabalho, enfermeiras do trabalho e auxiliares de enfermagem. Foi somente em 1968, com a assinatura de um convênio entre a universidade e o então Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), na época, que o hospital assumiu a

prestação de assistência médica ambulatorial, hospitalar, de todos os servidores e dependentes, inclusive daqueles que trabalhavam fora do hospital.

Em 1975, por exigência do Ministério do Trabalho, a universidade implantou o serviço de saúde ocupacional. Com a criação deste setor, que incorporou o anterior e suas atribuições, passou também a realizar os exames periódicos nos servidores e os registros de acidentes de trabalho. Cabe ressaltar que na prática, a eficiência deste serviço deixava a desejar, já que, no que se refere ao atendimento dos servidores, sua atenção era mais centrada, ainda, naqueles vinculados ao hospital, e no tocante às atribuições que se somaram com à criação deste serviço, pelo reduzido número de profissionais do setor, não conseguia dar conta de todas as suas atribuições, principalmente àquelas referentes à atenção e prevenção dos acidentes de trabalho.

Em 1985 foi constituída uma comissão interdisciplinar como o objetivo de elaborar um projeto para a criação de uma divisão que efetivasse uma política de Saúde Ocupacional para todos os servidores da universidade. Assim, em 1986 o serviço de saúde ocupacional ganha um status maior na hierarquia da universidade, e passa a ter o objetivo de analisar as condições de saúde e ambiente de trabalho, além de investigar as causas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. Novas admissões foram feitas para complementar o quadro, visando atender a demanda do novo escopo de serviços. É quando a primeira assistente social é designada para atender na área de saúde do trabalhador na universidade. Antes, a inserção desta categoria profissional nesta área ocorria através dos residentes e estagiários de Serviço Social, supervisionados por outras categorias profissionais que compunham o quadro da saúde do trabalhador.

Cabe destacar que, apesar da disposição em criar um setor que realmente concretizasse ações na área da saúde do trabalhador atendendo efetivamente a todos os

campi da universidade, além dos servidores do hospital, a estrutura física e a localização deste serviço continuaria a ser mantida geograficamente descentralizada, no hospital, onde se concentravam 50% dos servidores da universidade. Outra questão se refere à coexistência desta divisão com o serviço de assistência médica aos trabalhadores de lá, que ainda impregnou as atividades do serviço, e foi somente com a transferência deste setor para a divisão de saúde comunitária que se pode focar o trabalho na Saúde do Trabalhador de verdade.

Esta desvinculação não se traduziu, em um primeiro momento, no aumento do público-alvo das ações da divisão e, tampouco esta conseguiu voltar seu foco para a atenção à saúde integral do trabalhador. Manteve suas ações na concessão de licenças médicas, perícias, realização de exames pré-admissionais, periódicos, que ainda não tinham uma periodicidade estabelecida, e registros dos acidentes de trabalho. Tudo isto centrado na figura do profissional médico, já que não conseguia estabelecer interlocução efetiva com as outras disciplinas que integravam a divisão, como por exemplo a engenharia de segurança, a enfermagem do trabalho e o serviço social. Este afastamento era agravado ainda pelo distanciamento físico dos postos de trabalho, já que em um determinado momento, em função do aumento de quadros, foi designado que alguns profissionais ficassem no hospital e outros, em um outro campus fora deste espaço geográfico.

Finalmente, em 1992, é criado um departamento que traz na nomenclatura junção da segurança e da saúde no trabalho, estrutura atual da área na universidade e que vem tentando efetivar na prática esta aproximação. A mudança não se resumiu ao nome, mas também à hierarquia do serviço, pois nesta data o departamento passa a se subordinar diretamente à reitoria da instituição, através do órgão responsável pela gestão dos recursos humanos, além de ganhar um espaço físico único em um dos seus

campi.

Integra a nova estrutura do departamento uma divisão de saúde do trabalhador, onde se encontra o Serviço Social, uma divisão de engenharia de segurança no trabalho e o serviço de perícias médicas. Em 1994, novos profissionais foram agregados ao departamento através da realização de um concurso, entre eles médicos, assistentes sociais e enfermeiros.

Diante deste brevíssimo histórico do departamento, podemos depreender que a trajetória da Saúde do Trabalhador na universidade acompanha, em seu micro-contexto, a trajetória da área no mundo, principalmente no Brasil. Uma prática centrada na figura do médico e do atendimento pontual e assistencial, pouco relacionada às dimensões sociais, de organização do processo de trabalho ou contexto econômico, e que muito depois de ser criada, incorporou outras disciplinas, mas ainda demonstrando em suas práticas o poder e visão do médico, limitando a sinergia entre os saberes e práticas e secundarizando a participação de dimensões subjetivas e sociais no desenvolvimento das patologias.

5.4. O grupo amostra da pesquisa

Ao chegar ao departamento responsável pela saúde do trabalhador na universidade, procurei pelo Serviço Social e fui muito bem acolhida. Os profissionais me franquearam todos os relatórios anuais do departamento produzidos até então, além de diversos documentos que me auxiliaram na integração àquele universo. Tendo estabelecido, em um primeiro momento que o estudo seria realizado com a categoria de técnicos-administrativos, decidimos que manter este foco tão amplo não permitiria uma pesquisa sistemática, já que, mesmo fazendo parte de uma única categoria de

servidores, os técnicos-administrativos estavam submetidos a condições, ambientes e processos de trabalho diferentes conforme seus setores de atuação, o que poderia dificultar qualquer tipo de relação que se quisesse estabelecer entre eles e os dados coletados. Diante disto e com a ajuda da equipe de assistentes sociais, ficou resolvido que a amostra a ser pesquisada seria a dos servidores da rede de bibliotecas da universidade. Este setor foi apontado pelo Serviço Social, no relatório de atividades do departamento responsável pela saúde do trabalhador da universidade, como sendo aquele que mais produzia demanda de readaptação funcional⁵⁰, sem contar com os números divulgados na Internet pela universidade, nos quais a rede de bibliotecas aparece, dentro do órgão de Administração Central, como o terceiro maior produtor de afastamentos. Há ainda o fato deste setor ter se destacado na procura por atendimentos sociais para resolução de conflitos entre equipe e chefia. Houve inclusive a sinalização, por parte da direção da rede para a área de Serviço Social, da necessidade de um trabalho de assessoria junto às chefias para desenvolvimento dos gestores e das equipes na tentativa de enfrentar o problema dos afastamentos.

Tais informações me levaram a deduzir duas coisas: uma, de que havia rico material a ser colhido com os trabalhadores desta área no tocante aos laços sociais e às relações entre as chefias e suas equipes. Verificar se estes laços existem, em que níveis e se eram positivos ou não, e como eles poderiam influenciar a dinâmica grupal no trabalho. Poderia ainda investigar o tipo de gestão direta a qual estariam estes trabalhadores submetidos: participativa e democrática, ou centralizadora e diretiva, pois cada um gera organizações e dinâmicas diferentes em seus ambientes de trabalho, e ainda poderíamos buscar identificar a percepção e a vivência do sofrimento no trabalho. Somado a isto, como produto da pesquisa, poderia assessorar e subsidiar a

⁵⁰ A readaptação funcional é um direito do servidor público civil, garantido em seu estatuto, e que dá direito de ter suas atividades reavaliadas em função de algum adoecimento; evitando o agravamento deste pelo trabalho.

direção da rede na proposição e desenvolvimento de ações que visassem resgatar um ambiente laboral menos potencializador de sofrimento, já que aquela demanda feita ao Serviço Social do departamento de saúde ainda não pôde ser atendida por falta de assistente sociais que pudessem dar conta das demandas que lhes chegam e ainda se dedicar a este projeto.

Tal amostra possibilitaria perceber o impacto que pode ter a qualidade dos laços sociais estabelecidos entre o grupo, além do papel do gestor no ambiente laboral e na saúde de sua equipe, assim como o reconhecimento pelo trabalho⁵¹. Se presentes, quais efeitos causariam, entre outros elementos que poderiam aparecer como presentes ou importantes no processo de resistência ao sofrimento. Como a rede de bibliotecas está presente em todas as unidades acadêmicas da universidade, em um total de 21 equipes, escolhi pesquisar 4 delas, que juntas, contam atualmente com 27 servidores⁵², entre bibliotecários e administrativos. Esta escolha se deu ainda em acordo com a metodologia escolhida de proceder a um estudo de casos múltiplos, que permitiria comparar em casos particulares, em configurações específicas, aquilo que funciona como ponto de partida para contribuir para uma análise macro do processo de trabalho na contemporaneidade e dos elementos implicados na resistência do trabalhador diante dos riscos oferecidos a sua saúde mental. Duas equipes foram escolhidas por serem, dentro da rede, exemplos de satisfação no trabalho, e as outras duas, por estarem atualmente entre as que mais queixas tem trazido para a direção e para o

⁵¹ Dejours é um dos autores que aponta o reconhecimento do trabalho como um “[...] recurso indispensável à contribuição dos trabalhadores para fazer funcionar o processo de trabalho.” (Sznelwar, 2004, p. 71). É fundamentalmente de natureza simbólica e tem duas dimensões: uma que seria a constatação da contribuição individual do trabalhador à organização do trabalho, e outra que é a gratidão por esta contribuição. O exercício do reconhecimento nas equipes é um elemento que interfere na dinâmica dos grupos de trabalho.

⁵² Atendendo ao pedido da Direção da rede de bibliotecas, limitamos nossa amostra apenas aos servidores concursados, pois, de acordo com a Direção, sua relação com a Universidade e com a Rede se dá em bases diferenciadas do grupo de trabalhadores que tem outro tipo de vínculo empregatício, como contratados, terceiros estagiários. Concordamos com tal solicitação até porque sabemos ser este elemento significativo na organização do trabalho, como também na vivência do sofrimento no trabalho, já que está diretamente relacionado com a perenidade destes laços.

Serviço Social do departamento de saúde do trabalhador de insatisfação e sofrimento no trabalho.

Antes de entrar nos dados que foram apurados pela pesquisa é importante que tenhamos uma aproximação mínima a este universo sobre o qual a pesquisa se debruçou – a rede de bibliotecas e à saúde mental dos trabalhadores, e ainda que desenhemos o perfil deste universo a partir do quadro referencial exposto em capítulo anterior.

5.5. Aproximação ao universo da pesquisa a partir dos quadros teóricos construídos

Para podermos traçar um perfil mais cuidadoso deste universo, estabelecer comparações e fazer inferências sobre os dados levantados, informações gerais como aquelas dadas nos parágrafos precedentes não são suficientes. Será necessário que acessemos o quadro referencial já exposto no capítulo anterior e, a partir dele, analisar a universidade, a rede de bibliotecas e cada equipe em particular.

Como já foi apontado anteriormente, a instituição de ensino sobre a qual este estudo se debruçou integra a área estatal e não tem fins lucrativos. Se tomarmos como referência o Quadro 1, ela está inserida na sociedade civil enquanto instituição pública de ensino, pesquisa e extensão. Seu engajamento em movimentos populares é muito grande e seu comprometimento social também. Após muitas lutas internas apoiadas pela comunidade acadêmica, seu gestor maior é escolhido por eleições diretas, na qual todos têm direito a voto, de servidores a estudantes. A categoria dos servidores possui uma vasta história de engajamentos em batalhas contra as mazelas impostas pelo modo de acumulação capitalista à sociedade em geral e à comunidade acadêmica em particular, e que tem registrado avanços, assim como recuos. Estes últimos,

infelizmente têm sido mais constantes na contemporaneidade.

Em seu cotidiano temos uma forte presença do movimento organizado dos trabalhadores, bem como um nível alto de conscientização social e política deles. Hoje seu lugar à mesa de negociações é garantido, fruto de muitas lutas internas e até externas. Entretanto, particularmente nos últimos anos, tem sido obrigada a amargar derrotas no que tange a questões salariais e até de condições objetivas de trabalho pela correlação de forças que encontramos contemporaneamente na sociedade em geral. A forte presença dos trabalhadores, através de suas comissões e representações, acaba promovendo um cenário no qual a contradição capital e trabalho comparecem, mas de forma menos desigual para este último do que se a universidade integrasse uma estrutura privada, com fins lucrativos.

Apesar de ser um ator social presente e importante nas lutas pelos direitos dos explorados, tanto no município do Rio de Janeiro, quanto no estado e no país. Não podemos nos esquecer que a universidade também é atravessada pelas contradições presentes na sociedade em geral, produzindo suas clivagens e mediações e tendo uma correlação de forças marcada por elas. Há em seu interior departamentos, cursos de graduação e pós-graduação e até trabalhadores que se alinham com causas que nem sempre tem a ver com a luta das classes e frações de classes exploradas e subordinadas. E mesmo nestas, encontramos aqueles que, posicionando-se contra a força hegemônica, colocam-se em oposição.

Se fizermos uma análise das clivagens medianas que encontramos nesta instituição podemos dizer que identificamos relações de etnia que ainda hoje criam certos embates. A correlação de forças lá empreendida assegurou uma política de cotas mesmo antes desta iniciativa se transformar em política nacional para as universidades públicas. Tal medida ainda é motivo de debate interno e externo, tendo aqueles que a

consideram uma conquista e outros que não concordam com a adoção de cotas. É ainda um tema em discussão sobre sua validade, alcance e eficácia.

Há também em sua história, vitória de lutas empreendidas pelos defensores de relações de gênero mais justas e com direitos e oportunidades iguais para todas as idades. Integra sua estrutura institucional uma unidade de ensino voltada para o atendimento exclusivamente à terceira idade, fruto da luta da comunidade acadêmica junto com a comunidade externa. Pode-se ainda falar sobre a questão de identidade religiosa. Lá encontramos alguns cultos religiosos que gozam do privilégio de ter salas e horários reservados para acontecerem. São abertos a quem queira participar e acredito que esta presença tenha sido resultado de conquistas progressivas das várias comunidades religiosas.

A fim de analisar os ambientes laborais específicos das equipes pesquisadas⁵³ é necessário que acessemos o Quadro 3 para, a partir dele desenharmos os perfis das equipes em particular e do departamento em geral. Como já referi anteriormente a natureza da atividade é ensino, pesquisa e extensão e integra a esfera estatal. Esta configuração, no caso de instituições de ensino, gera um cenário no qual não há competição direta de mercado, exceto pelo fato de que entre si as universidades públicas buscam alcançar certos graus de reconhecimento, seja na comunidade acadêmica, na comunidade científica e na sociedade em geral que irá lhes garantir algumas vantagens. Esta autoridade conquistada pela excelência demonstrada e comprovada de seus cursos, de sua equipe de docentes e pelas suas instalações, entre outros indicadores, se reconhecida, é traduzida em maior procura pelos seus cursos, ser referência nacional ou internacional nas áreas de ensino e pesquisa, além de franquear-lhes acesso a um maior número de bolsas de incremento científico e

⁵³ Em seção posterior esta análise será mais pormenorizada e detalhada de cada equipe integrante da amostra da pesquisa.

acadêmico, entre outras vantagens.

O ritmo de trabalho imposto aos servidores das bibliotecas é determinado mais pelo acervo a ser administrado, pela tecnologia disponível, pelo número de usuários atendidos e pela demanda por eles gerada, do que pela administração da universidade ou a chefia imediata das equipes.

Em relação às tecnologias informacionais, encontramos uma incorporação diferenciada pela instituição, o que também se reflete na rede de bibliotecas. Em uma das equipes, pelo relato de seus integrantes e pelo que percebi *in loco*, há uma rotina constante de inclusão de novas tecnologias, o que a diferencia das outras. Enquanto nas outras equipes entrevistadas as verbas para aquisição de novos equipamentos e tecnologias são destinadas pela universidade, que atualmente vem atravessando uma grave crise financeira, em uma equipe em particular este problema parece não existir. A possibilidade de manter-se modernamente equipada se dá pelo forte apoio que recebe da unidade acadêmica que atendem, que os apóia, seja adquirindo novas tecnologias, seja indicando capacitações e até arcando com os custos destes treinamentos⁵⁴.

No ambiente laboral das bibliotecas em geral e das pesquisadas em particular, a apropriação do “saber fazer” do trabalhador se deu mais fortemente em décadas passadas. Como exemplo, podemos citar a criação de sistemas de informática para controle do acervo bibliográfico, que antes eram realizados manualmente. Acredito que à época de sua implantação, este sistema e outros que porventura foram criados tenham causado certo desconforto aos trabalhadores da área, mas que hoje, me parece está superado, pelo menos pelos trabalhadores desta instituição, por algumas questões.

⁵⁴ Cabe destacar que a área acadêmica que dá grande apoio a esta biblioteca é uma área *sui generis* e que se destaca no meio acadêmico e científico da universidade e da sociedade em geral, já que conta inclusive com ajuda financeira internacional por conta de diversos convênios científicos, através do seu quadro de docentes.

Entre elas acredito que uma justificativa possível seja a relação de trabalho com a universidade, que estabelecida pela aprovação em concurso, é estável. Sendo servidores concursados não percebi inquietação com a possibilidade de perderem seus empregos através da incorporação do “saber fazer” de seu trabalho e nem parecem demonstrar preocupação com a possibilidade de no futuro isto vir a diminuir postos de trabalho nas bibliotecas.

A incorporação de tecnologias coloca a questão da perda de poder do trabalhador sobre o processo de trabalho, o que não foi verificado nas equipes pesquisadas, já que nelas os profissionais se apropriam da tecnologia para otimizar seus processos de trabalho.

Quanto às características materiais do processo de trabalho também encontramos algumas variações na universidade em geral e nas bibliotecas em particular. Há na universidade alguns ambientes que primam por boas condições materiais de trabalho e outros, a maioria aliás, onde os níveis de exposição dos trabalhadores a riscos a sua saúde física e, conseqüentemente à sua saúde mental são maiores. De uma forma geral a instituição está com vários espaços condenados para uso, outros em precaríssimas condições de uso. O ambiente físico de uma biblioteca por armazenar livros e documentos, já tende a ser um local mais exposto a poeiras, fungos e ácaros, o que configura um risco para a saúde. Em uma das entrevistas me foi relatado que a servidora desenvolveu uma alergia tão forte que necessitou de afastamento de mais de 30 dias para se tratar.

De uma forma geral a universidade tem diversos programas e políticas de gestão de seus recursos humanos que primam por enquadrá-los nas modernas práticas de gestão, como plano de incentivos à capacitação, valorização de sua mão-de-obra, programas de complementação de ensino formal, plano de cargos e salários, entre

outros, alguns inclusive garantidos em seu estatuto, já que são servidores estatais.

Sua cultura organizacional é compatível com as que encontramos em instituições públicas, bem diferentes daquelas que nos deparamos em uma instituição privada. Seus trabalhadores são combativos e têm alto grau de conscientização dos seus direitos e do poder que exercem sobre a administração, apesar de atualmente este poder estar menos forte do que no passado. Possuem ainda forte sentimento de pertencimento e orgulho da instituição a qual integram, com raríssimas exceções. Todos têm noção do quanto é difícil integrar o quadro de servidores, já que para tal é necessário prestar um concurso público, o que dificulta o acesso. Comportamentos pouco engajados são objeto de desprezo, já que creditam suas conquistas à força do movimento coletivo e organizado das categorias que integram a universidade.

A saúde do trabalhador da universidade é uma preocupação presente no cotidiano da universidade. Tanto é que lá temos uma unidade acadêmica que desenvolve estudos na área e ainda um departamento que tem como responsabilidade institucional zelar por ela. Por questões que não serão aqui aprofundadas, me parece que seria um ganho para a comunidade da universidade em geral se ambas conseguissem estabelecer parceria em suas ações, o que me parece, não ocorre. Tal impressão foi corroborada por um depoimento espontâneo dado por uma pessoa com a qual conversei e que integra a equipe do departamento responsável pela saúde do trabalhador na universidade.

A história das bibliotecas da universidade tem início na década de 50, com a fundação de unidades isoladas, sendo somente em 61 sua unificação, através da criação de uma biblioteca central. Nos dois anos seguintes, são inauguradas, respectivamente, as bibliotecas de engenharia e de direito. Em 1989, é concebido um sistema integrado de bibliotecas e, posteriormente, em 1998, é criada a rede. De

acordo com as estatísticas divulgadas na Internet pela própria universidade, referentes a 2003⁵⁵, a rede contava com 180 servidores, além dos contratados e estagiários.

Sendo composta por 21 unidades, distribuídas por cinco áreas de conhecimento, a rede desenvolve produtos e serviços para a comunidade acadêmica, bem como para a comunidade em geral, além de promover o intercâmbio com instituições públicas e privadas de âmbito nacional e internacional. Além disso, trabalha em parceria com outras bibliotecas universitárias e outras externas ao universo acadêmico. Tem como responsabilidade promover o amplo acesso à informação, prestando total apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão.

Como dependem da verba destinada pela administração pública à universidade para funcionarem, muitas das bibliotecas que integram a rede encontram-se aquém das necessidades de seu público-alvo e de seus servidores, seja em recursos materiais, seja em recursos humanos, tecnológicos e de informática, como por exemplo os computadores. Dentro deste universo de penúria, algumas delas são exceções. Das equipes pesquisadas apenas uma se enquadrava nesta exceção. Apoiada pela área acadêmica a qual servia, poderia contar com convênios e financiamentos externos, facilitando, pelo menos financeiramente, a prestação de um serviço de qualidade diferenciada aos seus usuários.

Apesar disto é patente o esforço que a universidade e sua comunidade acadêmica vêm fazendo para manter minimamente o padrão de qualidade com que tem sua imagem associada até então. No universo pesquisado, prova disto é a instalação da própria rede, que permitiu uma gestão mais ágil e compartilhada, inscrevendo uma nova fase na trajetória das bibliotecas da universidade.

A estrutura organizacional da rede de bibliotecas se compõe de uma diretoria

⁵⁵ Já citamos anteriormente o porquê só tivemos acesso aos dados de 2003. Nota no pé da página 48.

que é integrada pelo diretor e pelos coordenadores de núcleos, e conta ainda com uma seção de apoio administrativo, um órgão colegiado, os núcleos de planejamento e administração e sua respectiva seção de apoio administrativo, de processos técnicos e de memória, informação e documentação. A direção da rede é eleita pela comunidade acadêmica e seu mandato é de 4 anos, podendo ser reeleita. Ao tomar posse, escolhe a chefia de cada uma de suas 21 unidades.

As bibliotecas estão abertas a qualquer pessoa, vinculada ou não à instituição de ensino que queira fazer consultas locais em seu acervo, sem necessidade de inscrição prévia. Apenas para empréstimo de material é necessário que o usuário seja inscrito. Neste caso, a comunidade externa à universidade, assim como os alunos da universidade da terceira idade, podem se inscrever somente na biblioteca comunitária. Os demais usuários – servidores docentes e técnico-administrativos, discentes com matrícula ativa, alunos-residentes e prestadores de serviços – podem e devem se inscrever nas outras unidades da rede.

5.6. A saúde mental dos servidores da universidade em geral e dos trabalhadores da rede de bibliotecas em particular

Nas estatísticas divulgadas pela universidade na Internet, podemos consultar diversas tabelas informativas sobre a instituição, e dentre elas encontramos dados que dão conta que em 2003⁵⁶ havia algo em torno de 10% do contingente de servidores afastados. A rede de bibliotecas aparece, no órgão de Administração Central, como a 3º maior área produtora de afastamentos.

⁵⁶ Conforme já foi dito anteriormente, os dados aqui expostos são os de 2003 porque à época de elaboração desta dissertação este era o último arquivo divulgado na página eletrônica institucional.

No relatório anual⁵⁷ do departamento de saúde do trabalhador de 2003, na parte de análises médicas, tabela de acometimentos de saúde, consta 540 atendimentos a trabalhadores apresentando transtornos mentais, representando no número global de patologias atendidas algo em torno de 24,4%, o que lhe dá o 2º lugar geral nesta tabela. Nas perícias médicas os transtornos mentais aparecem com 123 atendimentos, o que nos chama a atenção e nos leva a indagar as causas destes acometimentos. Seriam patologias com algum nexos causal com a atividade laboral, com o ambiente no trabalho, com o sofrimento no trabalho?

De acordo com o Código Internacional de Doenças atual (CID-10⁵⁸), entre os transtornos mentais encontramos 24 sub-grupos de patologias. Dentre eles temos a F-32, correspondente a Episódios Depressivos, a F-43, que é relativo a Reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação e a F-41, que pertence a Outros Transtornos ansiosos. Todas estas doenças aparecem no relatório anual do departamento de saúde do trabalhador de 2003 como tendo sido identificadas nos atendimentos médicos prestados. Se forem somados, representam 59,4% do total. Isto sem levar em conta acometimentos ligados a Transtornos devido ao uso abusivo de álcool, que aparece com índice de 5,7%, e o de Esquizofrenia, respondendo por 4,9%, ambos podendo ou não ter relação direta com o trabalho. Neste universo, a rede de bibliotecas responde por 4,9% dos servidores. Levando-se em conta que nesta tabela, onde há uma classificação pela procedência do servidor⁵⁹, isto é do seu órgão de origem, o setor que

⁵⁷ Conforme já referido na introdução deste trabalho, por acordo firmado com a instituição na qual foi realizada a pesquisa não haverá identificação ou referência que possibilite sua identificação, desta forma, faremos alusão aos relatórios de atividades e a algumas de suas partes, mas não constará referência deles na bibliografia.

⁵⁸ Classificação própria do CID que identifica as patologias com letras e números. As letras correspondem aos capítulos referentes a grupos de doenças e os números versam sobre suas possibilidades de ocorrência.

⁵⁹ Um dos relatórios do departamento apresenta os tipos de acometimento e a procedência dos servidores que foram atingidos por aquelas patologias.

mais servidores “enviou” servidores para atendimento responde por 6,5% do total, o índice apresentado pela rede é relevante, já que isto lhe dá o segundo lugar nesta tabela. Há ainda o indicador de que, tendo a rede aproximadamente 200 servidores, responder por 4,9% de um total de 540 acometimentos, é o mesmo que dizer que seu percentual de acometidos é algo em torno de mais de 10% de sua força de trabalho, o que também é alarmante.

No relatório de 2001 foram registrados 924 atendimentos realizados pelo Serviço Social do departamento. Dos indicadores elencados, se somarmos os de Saúde Mental, Readaptação Funcional, Conflitos no Setor de Trabalho, Sobrecarga Mental, Insatisfação com o Trabalho, mais o de Remoção Funcional⁶⁰, teremos o número de 557 atendimentos, respondendo por mais de 60% do total. Para a equipe de Serviço Social, estes indicadores representam juntos, demandas agregadas ao indicador de saúde mental, isto é, mais da metade dos atendimentos prestados pelo Serviço Social indicam que a saúde mental destes servidores está abalada. Por que? No relatório de 2003⁶¹, o Serviço Social teve seu atendimento aumentado em mais de 7 pontos percentuais, perfazendo um total de 995 atendimentos, lembrando que este número poderia ser maior, já que ocorreu uma greve que durou mais de quatro meses. Destes atendimentos, somam 390 aqueles que tiveram como demandas a Readaptação Funcional, a Saúde Mental, Conflitos no Setor de Trabalho, além da Remoção Funcional⁶², o que estatisticamente responde a quase 40% do total⁶³. Mesmo este

⁶⁰ Remoção Funcional é também direito do servidor público civil e, de acordo com o Serviço Social do departamento de saúde do trabalhador, normalmente está articulada com a insatisfação e / ou conflitos no setor de trabalho que acabaram por gerar algum tipo de comprometimento na saúde dos trabalhadores.

⁶¹ O relatório de 2002 não foi usado neste comparativo das demandas pelo fato de neste ano a tabela não contar com os números totalizadores, mas apenas com os percentuais.

⁶² É importante apontar que no relatório de 2001 havia o indicador de Sobrecarga Mental, que corresponde às manifestações de desgaste mental e do estresse. Indicador que não foi citado no relatório de 2003.

⁶³ Podemos perceber uma queda de 30%, aproximadamente, se comparamos o ano de 2001 com o de 2003, mas

índice sendo menor que o de 2001, há que se atentar que quase metade dos atendimentos está centrada em questões que giram em torno da saúde mental!

Mesmo que o Ministério da Saúde (MS) e a Organização Pan-americana da Saúde (OPAS)⁶⁴ de uma maneira geral não vejam o trabalho como causa necessária para gerar doença mental, mas “somente” enquanto provocador ou agravador de patologia já instalada⁶⁵, sua presença forte nas estatísticas demonstram que algo está ocorrendo que faz com que aquela organização do trabalho detone tantos processos de risco à saúde mental.

Ainda no documento de 2001, consta também que a saúde mental é quinta maior demanda de atendimentos nos relatórios do Serviço Social, tendo mantido, nos últimos anos, uma posição de destaque nas situações trazidas pelos servidores. Estão nominados neste documento que um dos elementos catalisadores de transtornos mentais, entre outros, inclui-se a [má] qualidade dos laços e relações sociais que há entre as chefias e comandados e entre os integrantes do grupo, isto é, o tipo de gestão de equipe que é praticado influi no ambiente de trabalho, e conseqüentemente na saúde mental do grupo.

No relatório do ano de 2003 consta:

“Durante os atendimentos no Serviço Social, [...] Há vários relatos de tensões existentes no ambiente, as dificuldades de relacionamento entre chefias e **subordinados**⁶⁶, mediatizadas pelas precárias condições de infra-

não podemos esquecer que em 2003 tivemos uma greve que durou mais de quatro meses, o que pode ter impactado a apuração destes números.

⁶⁴ Informações constantes no manual produzido pela OPAS em 2001 que trata Doenças Relacionadas ao Trabalho.

⁶⁵ Cabe destacar que esta visão não é compartilhada por todos os estudiosos da área de saúde mental. Paul Sivadon, teórico representativo da Saúde Mental no Trabalho, da França, sempre defendeu, junto com Le Guillant, que o adoecimento mental tem relação direta com certas formas de organizações do trabalho. No Brasil este ponto de vista é defendido pelo grupo de pesquisadores liderados por Codo e Antunes, conforme indicação feita em capítulo anterior.

⁶⁶ Grifos nossos para marcar neste trecho do Relatório a presença de elementos já apontados por nós como produtores de sofrimento no trabalho e que fazem parte de nossa hipótese como fundamentais para a saúde mental no trabalho.

estrutura do setor (desde número reduzido de trabalhadores até péssimos espaços físicos) e / ou desorganização do processo de trabalho – indefinição de atribuições, desequilibrada distribuição de tarefas [...] ou mesmo, reconhecimento institucional [...] dentre outros aspectos.” (relatório geral de atividades do departamento responsável pela saúde do trabalhador da universidade, 2003).

No último documento anual produzido pelo Serviço Social do departamento de saúde do trabalhador, o de 2005, no qual consta 439 atendimentos no total⁶⁷, os índices relacionados à saúde mental continuam a ser relevantes: 63% são demandas referentes à Remoção Funcional, Saúde Mental, Conflito no Setor de Trabalho, Readaptação Funcional, Insatisfação no Trabalho e Assédio Moral. Cabe destacar que este último índice, o de assédio moral, foi agregado ao relatório somente neste ano pela constatação da presença recorrente deste tipo de demanda nos casos atendidos pelo Serviço Social e não pelo fato de ter somente aparecido neste ano. Conforme relatado no referido documento.

“Na verdade, verificamos junto aos acompanhamentos realizados anteriormente a 2004 que, a questão do assédio moral já vinha se configurando enquanto demanda [...] Isto significa dizer que as situações apresentadas como conflito no setor de trabalho, insatisfação no setor de trabalho e sofrimento mental, poderiam estar articuladas com questões relativas ao assédio moral”. (relatório do Serviço Social do departamento responsável pela saúde do trabalhador da universidade, 2005)

Na tabela referente à distribuição dos servidores por lotação deste relatório, a rede de bibliotecas continua a aparecer com o mesmo percentual de sua força de trabalho dos anos anteriores, algo em torno de 10%, o que reafirma a premência de uma ação que, em um primeiro momento averigue o que há por traz desta produção de agravos, e em um segundo momento tome medidas corretivas e preventivas para assegurar um ambiente de trabalho com menos riscos à saúde mental de seus funcionários.

⁶⁷ No ano de 2005 a universidade também enfrentou greve e o referido Relatório traz dados apurados de 7 meses apenas.

5.7. Metodologia adotada na realização da pesquisa empírica

Foram feitas entrevistas com cerca de 21 servidores integrantes de 4 equipes diferentes, como indicado anteriormente. As entrevistas ocorreram em salas privativas que me eram franqueadas e onde permaneciam apenas eu e o entrevistado. Iniciava a abordagem me apresentando e colocando que o interesse da entrevista era apreender o cotidiano no trabalho assim como saber como eram as relações estabelecidas pelos entrevistados com seus colegas e sua chefia, bem como descobrir qual era o entendimento de cada um deles acerca de algumas categorias, tais como sofrimento no trabalho, equipe, etc. Expunha ainda que as informações coletadas eram absolutamente sigilosas e que somente eu, enquanto pesquisadora, teria acesso aos dados colhidos. Caso algo fosse divulgado, seria de forma a impossibilitar sua identificação, assim como os resultados daquele estudo também seguiriam esta direção, de guardar o mais absoluto sigilo quanto às fontes.

Explicado isto, pedia o consentimento⁶⁸ para gravar, elucidando que isto se dava pela preocupação em preservar a memória do que seria dito e pela garantia de fidedignidade das informações dadas.

Todas as entrevistas seguiram um roteiro semi-aberto que buscou levantar informações mais objetivas, referentes ao tempo de serviço na universidade e ao tempo de serviço no setor onde se encontra lotado atualmente, idade, sexo, cargo atual, estado civil e grau de instrução, além de outras mais subjetivas, acerca do cotidiano no trabalho, das impressões sobre a chefia, sofrimento no trabalho, angústias e

⁶⁸ O Anexo 1 reproduz o formulário utilizado para obter o consentimento dos entrevistados para gravação das entrevistas.

experiências de cada um deles no ambiente laboral.

Cabe ainda destacar dois pontos relevantes: primeiro, que trabalhamos com dois roteiros, um para o gestor (Anexo 2) e outro para sua equipe (Anexo 3), já que há o entendimento que o papel de gestor faz com que a vivência e as expectativas sejam diferentes daquelas de sua equipe. Em segundo lugar: os referidos roteiros foram sendo adaptados no desenrolar do processo de levantamento de dados, pois identificamos alguns pontos que foram se mostrando mais importantes e recorrentes nas falas dos servidores enquanto elementos importantes para a obtenção e / ou manutenção de um ambiente laboral saudável, como o papel do chefe, ou ainda da questão do reconhecimento da importância do seu trabalho. Tais pontos serão abordados com mais detalhes adiante.

No exame das fitas gravadas utilizamos a análise de conteúdo, já que esta é “[...] Um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção / recepção destas mensagens.” [Bardin, 1979, in Minayo, (1994, p. 199)].

Foram eleitas algumas categorias chaves a partir do referencial teórico e da análise prévia dos relatórios aos quais tive acesso, e fui, depois, avaliando sua frequência e distribuição nas entrevistas, bem como verificando o significado que tinham para cada entrevistado. Vale dizer que iniciei as entrevistas com uma lista delas, que foram sendo ajustadas e alteradas conforme a pesquisa ia se desenrolando. Os primeiros depoimentos seguiam as categorias de análise da pesquisa a seguir:

- o **entendimento** que os servidores entrevistados têm do que **seja sofrimento psíquico**;

- o significado de reação, individual e coletiva, **diante deste sofrimento**;
- a sua percepção do **estilo de gestão** que ocorre em seu ambiente laboral e;
- o **nível de participação** que eles têm neste contexto;
- sua **participação** [ou não] **na organização do trabalho**;
- sua avaliação das relações e **laços sociais que estabelece** com os componentes de sua área de **trabalho**;
- e finalmente o **ajuizamento que fazem dos fatores que poderiam estar implicados na reação diante do sofrimento psíquico**.

No decorrer do processo de levantamento dos dados alguns pontos levantados pelos entrevistados, bem como o entendimento deles acerca de algumas categorias, me pareceram confusos. Elaborei então uma nova relação de categorias de análise, sendo que agora uma para os gestores e outras para a equipe, pelos motivos já exposto. Abaixo reproduzo as listas de categoria analíticas:

Gestores

- O significado da instituição para ele(a);
- Sua concepção de gestão ideal;
- O papel do reconhecimento em sua gestão;
- O estilo de gestão que desempenha;
- O entendimento que tem de sofrimento no trabalho, equipe e chefia.

Já para as equipes as categorias foram:

- O significado da instituição para ele(a);
- Sua concepção de gestão ideal;
- O papel do reconhecimento em sua vida profissional;
- O estilo de gestão ao qual estão submetidos;
- O entendimento que tem de sofrimento no trabalho, equipe e chefia.

Partindo das falas dos entrevistado, verifiquei como estas categorias apareciam para cada um deles, comparei-as com os depoimentos dos outros entrevistados, se havia concordância, discordância, reafirmações ou contradições. Controlei ainda sua frequência e distribuição para construir uma “[...] análise de ‘dados quase-estatístico’ [...]” (Becker, 1993, p. 59), o que me forneceu direções e orientações gerais de cunho quantitativo e qualitativo de suma importância para as inferências circunscritas ao universo da pesquisa.

Complementando esta técnica de análise de conteúdo, foi utilizada ainda a interpretação dos silêncios das narrativas, já que poderia encontrar nas entrevistas o silêncio diante de algum assunto a ser abordado pelo entrevistador que fosse difícil ou delicado para o servidor, o que efetivamente ocorreu algumas vezes. Esta técnica permitiu a identificação de silêncios que falam, como nos diz Bernardi “[...] aquilo que pode ser vivido sem poder ser dito.” [Bernardi, 1988 *apud* Cardoso, (1998, p. 10)], e que foi fundamental para uma análise qualitativa dos dados levantados. Como é uma investigação que tem como elemento presente o sofrimento psíquico no trabalho destes servidores, vivência que leva necessariamente a uma experiência de dor (física ou psíquica), angústia, medo, aflição, entre outros, em alguns momentos foi estabelecido contato ou foi feita referência a algumas situações que foram vividas pelo entrevistado, mas não necessariamente racionalizadas a ponto de estarem elaboradas para serem narradas, talvez pelo “tamanho” ou intensidade do sofrimento, ou ainda pelo constrangimento que possam causar a exposição disto diante de outro, ainda mais alguém de fora, externo e estranho àquele ambiente. Esta técnica nos ajudou a interpretar estes momentos de silêncio, não como ausência ou falta de dado, mas pelo contrário, como uma “fala” extremamente significativa à cerca da questão colocada pelo entrevistador.

5.8. Resultados da Pesquisa Empírica

Todas as equipes pesquisadas ficam em um único *campi*. Apenas uma delas atende a todas as idades, acolhendo desde crianças a idosos, e outra não é aberta ao público em geral, mas trabalha com a guarda, preservação e empréstimo de documentos e obras raras que são cedidos às outras unidades da rede de bibliotecas ou à administração central da universidade. Juntas, 3 das 4 unidades pesquisadas realizaram em 2005 um total de mais de 15.000 atendimentos⁶⁹.

Sendo a amostra composta por 4 unidades, o que representa perto de 20% do contingente de equipes da rede, e mais de 10% de seu total de servidores, conseguimos entrevistar 20 servidores, cobrindo aproximadamente 70% da meta inicial, pois alguns servidores não foram ao trabalho no dia de realização das entrevistas por motivos pessoais e outros estavam afastados. Dos entrevistados, 50% exercem cargos de bibliotecários, 45% são assistentes e agentes administrativos, cargos de nível médio, e 5% são auxiliares operacionais, função de nível fundamental. 15% dos entrevistados são homens e 85% mulheres, que estão entre 30 e 60 anos de idade. A maioria deles tem mais de 10 anos na universidade e 98% estão na rede de bibliotecas desde o início de suas atividades na instituição.

Os horários de funcionamento das unidades da rede, em sua maioria, são mais extensos do que os de outros setores que integram a universidade, pois as bibliotecas ficam abertas do início da manhã ao final da noite para atender os três turnos, manhã,

⁶⁹ Não conseguimos dados à cerca de uma das unidades no tocante a atendimentos, já que seu trabalho é voltado para o atendimento das outras unidades e da administração da universidade em geral.

tarde e noite. Este fator, segundo dados colhidos nas entrevistas, acaba por criar a fama de que este setor é um dos menos escolhidos pelos novos concursados para se lotarem, pois os servidores não vêem este horário como vantajoso, somado ao fato de que na rede apenas à categoria de bibliotecários é possível ascender ao cargo de chefia, o que torna este setor menos atraente para as outras carreiras administrativas, que também tem anseios de crescimento funcional⁷⁰.

Apesar deste detalhe, ficou claro pelos depoimentos colhidos daqueles que ali trabalham, especificamente das categorias de técnicos e agentes administrativos e auxiliares operacionais⁷¹, que se não gostavam quando se integraram à rede, a maioria absoluta dos servidores entrevistados hoje adora trabalhar lá, “[...] eu adoro trabalhar aqui [...] na biblioteca [...]”, “[...] trabalho na biblioteca há mais de 20 anos e não troco por outro setor da universidade [...]”. Alguns inclusive, algo em torno de 35%, cursaram Biblioteconomia ou tem planos de cursar depois que foram para lá. Destes apenas um conseguiu ascensão funcional por enquadramento já que quando entrou para a universidade entrou em um cargo de nível médio. Após concluir o curso de biblioteconomia, impetrou um processo administrativo e conseguiu ver atendida sua solicitação, em uma época em que isto ainda era possível. Os outros até hoje exercem funções de nível médio ou fundamental, mesmo tendo alcançado nível superior e até mestrado.

Quando indagados sobre o que representava para eles integrar os quadros daquela universidade, 90% da amostra estudada disse ter orgulho em ser servidor dali, afirmando que trabalhar lá é a realização de um projeto pessoal e profissional: “[...] eu

⁷⁰ No caso de instituições da área estatal o desenvolvimento da carreira é um elemento que pode ser gerador de insatisfação com o trabalho, já que com há uma legislação própria e que regula os planos de cargos dos servidores limitando a possibilidade de ascensão funcional. Para saber mais ver legislação do servidor público.

⁷¹ Aqui não se inclui a categoria de bibliotecário, já que aqueles que ocupam este cargo só poderiam exercê-lo na própria rede de bibliotecas.

sempre passava aqui na frente indo para um outro trabalho e dizia pra mim mesmo, um dia ainda vou trabalhar aí [...]”.

Na universidade, de uma maneira geral, os níveis de participação dos trabalhadores na gestão são grandes, mas quando remetemos ao universo do cotidiano das unidades da rede estes graus são diferenciados. Em algumas das equipes pesquisadas, especificamente a *A*⁷² e a *C*, percebi e foi narrada por eles, uma efetiva participação na gestão, com realização de reuniões sistemáticas, fórum no qual todos podem se colocar, sugerir e criticar a gestão do cotidiano feita pelo chefe imediato, o que pareceu ser importante para eles: “[...] coloco todo mundo junto pra conversar ... peço que todos se coloquem, dêem opiniões, até na minha gestão, no meu trabalho, para que eu possa melhorar [...] eu sempre estou acatando as opiniões delas, as sugestões [...]”, “[...] ele bota todo mundo na sala e todos podem falar, sem distinção [...] ela ouve e às vezes aplica nossas opiniões [...]”. Em outras unidades pesquisadas, na *B* e *D* especificamente, os relatos de possibilidade de participação são praticamente nulas. Os depoimentos relatam a ausência deste espaço de discussão, afirmando não ser uma prática instituída pela gestão. Estas equipes sofrem de total falta de gestão, o que gerava, segundo os dados colhidos, grande sofrimento.

Já nos depoimentos colhidos nas unidades *B* e *D*, ficou demonstrado que a gestão não prima pelo trabalho em equipe, nem pelo coletivo do grupo. Não há realização de reuniões, enquanto espaço democrático de discussão. Segundo uma entrevista, apesar da chefia saber escutar e até acolher, algumas vezes o que é colocado é que prefere realizar conversas individuais: “[...] uma pessoa a procura relata o fato, ela nos ouve [...] quando é alguma coisa em relação ao trabalho, a gente

⁷² Para facilitar a exposição dos dados colhidos as equipes serão identificadas por letras: A, B, C e D. Como já foi dito anteriormente, a amostra foi composta por quatro equipes, sendo duas grandes produtoras de sofrimento, afastamentos e insatisfação no trabalho— equipes C e D e outras duas que tinham estes índices pouco significativos, as quais chamaremos de A e B.

sugere e ela pede que a gente pergunte as outras para saber se pode ser assim [...]”, ou em outra entrevista: “[...] estamos ali no balcão aí de repente oh gente tem um ... aconteceu não sei o que, e ali mesmo a gente resolve não tem aquela coisa da reunião, o que você acha, o que você pensa [...]”.

Estes dois grupos foram textuais ao afirmar sentir falta deste espaço para se encontrar e falar sobre suas tarefas, responsabilidades, divisão dos trabalhos, debater, receber orientações de trabalho, poder expor suas idéias e sugestões, enfim de sentirem-se trabalhando enquanto grupo, equipe. Pelos depoimentos colhidos, não há este espaço, suas opiniões são até ouvidas, mas de forma individual e pontual.

Quanto à questão da incorporação de tecnologia pelas equipes, na unidade A, diferentemente das outras unidades, isto é muito forte e presente, o que não interfere na apropriação do “saber fazer” dos trabalhadores da área, uma vez que estas são adquiridas e apropriadas com o intuito de apoiar as ações e projetos desenvolvidos pela equipe. Apoiada pela área acadêmica a qual serve, pode contar com convênios e financiamentos externos, facilitando, pelo menos financeiramente, a prestação de um serviço de qualidade diferenciada aos seus usuários.

Em função desta situação, a unidade A goza de reconhecimento por parte deles tanto pelo trabalho desenvolvido, como por suas potencialidades e importância no projeto acadêmico, de pesquisa e extensão. Este reconhecimento ocorre também por vias externas, da comunidade extra-universidade e ainda de sua direção.

Já nas equipes B, C e D encontramos pouquíssima incorporação de tecnologia, agravada pela falta de verbas para a manutenção do que já foi adquirido. Na B, nomeadamente, contam mais com a criatividade dos seus servidores para oferecer serviços diferenciados e de qualidade para seus usuários do que com aparatos tecnológicos. Como sua unidade é aberta a toda população externa, de variadas idades,

criam diversos eventos para o público externo, o que ajuda, em parte, na superação da falta de tecnologia, mas não resolve o problema.

O ritmo de trabalho da equipe *A* não é tão “pesado” quanto das outras, pois atende basicamente a uma área de pós-graduação. As outras unidades, por acolherem alunos de graduação, que são mais numerosos, o movimento é muito maior o que também contribui para o aumento do nível de pressão e estresse, que pode, se não for bem administrado este cotidiano, acabar por levar à insatisfação e sofrimento. Na unidade *C* este ritmo também é diferenciado e menos forte porque trabalham atendendo demandas internas e não são abertos ao público em geral.

Já nas unidades *B* e *D* ele é mais intenso, o que acaba por gerar certo nível de tensão, agravado pelas crises que ambas vem vivendo com suas chefias, mas a equipe *B*, diferentemente da *D*, demonstra estar feliz com o trabalho que desenvolve, sem registrar casos de afastamento, sofrimento no trabalho ou insatisfação, a não ser o já referido descontentamento com o estilo de gestão a qual está submetida, no que novamente se assemelha com a equipe *D*.

A todos os entrevistados foi solicitado que definissem sofrimento no trabalho. 50% não souberam definir o que seria este sentimento e aqueles que o fizeram, relataram já terem passado por isso, mas em outros tempos, identificando o sofrimento como sentimento de inadequação ao lugar e às tarefas, falta de respeito e reconhecimento do seu trabalho e ainda ausência de direção nas atividades laborais. Apenas dois integrantes de equipes distintas reconheceram viver isto naquele momento e, pelo que percebemos nas entrevistas realizadas, o processo de resistência é individual. Ambos estão mobilizando recursos próprios para sair da universidade.

Naqueles que admitiram estar em processo de sofrimento, havia um que me pareceu não ter se adaptado à cultura organizacional de uma instituição da área estatal

sem fins lucrativos e na qual os trabalhadores têm um processo de submissão pouco desenvolvido ou inexistente. Lá, em tese, eles estão acostumados a questionar e interferir, individual e coletivamente na organização do trabalho, sem medo de demissões. Acredita que a universidade é muito permissiva e está no momento estudando para prestar outros concursos como alternativa para sair da instituição: “[...] quando eu não estou aqui eu sou tão feliz, sabia? Eu não gosto de estar mais aqui [...] não sei se é na biblioteca não, acho que é na universidade [...]”.

O outro servidor que relatou viver atualmente com sofrimento no trabalho, credita isto ao fato de ter seu potencial de trabalho pouco aproveitado na rede de bibliotecas, até porque sua formação nada tem a ver com aquele contexto específico, e quando teve oportunidade de utilizar sua formação, a morosidade impugnada pela burocracia institucional aos seus pedidos, processos e necessidades, acabaram por desestimulá-lo. No momento da entrevista era seu último dia de trabalho naquela instituição. Estava entrando de licença sem vencimentos para trabalhar em outro Estado da federação, desenvolvendo atividades afins à sua área de formação.

O silêncio se fez presente nas entrevistas quando perguntava ao servidor sobre o reconhecimento do seu trabalho. Mais de 50%, após silenciar, destacaram o quanto era importante para eles este reconhecimento, mas que não o recebiam. Mesmo para os gestores que foram entrevistados, o reconhecimento do trabalho desenvolvido por eles foi apontado como importante, mas somente metade deles pratica isto com suas equipes. Apontaram que poderiam fazê-lo de forma mais sistemática.

O papel do reconhecimento como fator motivador e avaliador do trabalho desenvolvido foi apontado como um elemento importante para a existência ou não de sofrimento no trabalho. Apenas metade dos gestores tem por hábito fazer, o que foi corroborado pelos seus subordinados. Um deles, inclusive, credita ao reconhecimento

e avaliações que recebeu de sua chefia o seu desenvolvimento profissional. Relatou que ingressou na universidade em um cargo de nível elementar e hoje ocupa um cargo de nível médio, que alçou prestando outro concurso. Disse já ter passado por outro setor no qual teve problemas com a chefia pelo fato desta não ouvir suas opiniões nem lhe dar uma avaliação sobre seu trabalho, apenas cobrava. Acredita que isto ocorria pelo fato de na época ser auxiliar de serviços gerais, um cargo que não confere prestígio, nem status. Esta postura de sua chefia lhe deixou bastante insatisfeita, até porque sempre procurou aprender mais e se desenvolver, mas não era reconhecida: “[...] desde que eu entrei na biblioteca eu comecei a aprender coisas de administrativo [...]”. Afirmo que nesta equipe⁷³ isto não ocorre: “[...] sempre nos põe a par de todo serviço da biblioteca [...] nunca exclui a gente de aprender [...] não é como certas lugares, que faz diferença entre a gente [...]”.

Os outros gestores entrevistados não têm por hábito reconhecer publicamente e formalmente a importância do trabalho de sua equipe, mesmo reconhecendo ser uma prática importante: “[...] é bom você sentir o reconhecimento [...] até para poder melhorar [...]”, afirma um deles, mas acrescenta que às vezes, os problemas da vida pessoal acabam por levar esta prática ao esquecimento, “[...] a gente [...] acaba esquecendo e aí quando o outro dá um toque de cobrança [...] aí acho bom [...]”. Entretanto, seus subordinados não concordam que cobrar isto seja bom: “[...] só recebi uma vez em anos que trabalho aqui [...]”, ou no depoimento de outro: “[...] eu tenho que cobrar [...] até porque isto vai me dizer se a direção que tomei é a certa [...] mas é chato precisar lembrar [...]”.

É importante que se destaque que o reconhecimento do trabalho é importante não só quando é realizado pelo gestor da equipe, mas também quando parte do usuário

⁷³ Não ficou claro se quando passou a integrar a atual equipe já ocupava o cargo de nível médio ou ainda era auxiliar de serviços gerais.

ou cliente do serviço, do colega de trabalho e até de alguém de fora da equipe. Como já foi apontado na nota de pé de página número 51, Dejours já identifica o reconhecimento do trabalho como um “[...] recurso indispensável à contribuição dos trabalhadores para fazer funcionar o processo de trabalho.” (Sznelwar, 2004, p. 71), e ainda chama a atenção para a natureza simbólica disto e de suas dimensões. Aquela que constata a contribuição individual do trabalhador à organização do trabalho, e a outra que é a gratidão por esta contribuição.

O exercício do reconhecimento nas equipes é um elemento que interfere na dinâmica dos grupos de trabalho. coloca Dejours. Na equipe A, especificamente, foi identificado que o reconhecimento vinha não só do gestor, mas também e sistematicamente do usuário da biblioteca: os docentes e os alunos que utilizam a biblioteca do setor, o me parece contribuir para que esta equipe mantenha um nível de satisfação com seu trabalho elevado e um nível de sofrimento quase nulo.

Nas equipes A e na C, ficou evidenciado, pelas informações colhidas com os servidores que corroboraram o depoimento dos gestores, que estes se preocupam com o seu bem-estar, fazendo o possível para manter o grupo unido, harmônico e motivado e que, na medida do possível, apesar de estarem inseridos em um contexto de crise financeira, têm conseguido manter o ambiente harmônico,.

Pelos dados coletados em todas as entrevistas realizadas, o tipo de gestão ao qual está submetido o grupo amostra aparece em 100% das entrevistas dos servidores que não ocupam cargo de chefia como elemento implicado ou importante no nível de resistência diante do sofrimento no e pelo trabalho, assim como a questão do reconhecimento, entre outros com menor prevalência nos depoimentos. O sofrimento pareceu maior nas equipes com total ausência de comando, ou ainda naquelas nas quais o estilo de gestão “*laissez faire*”, que estimula o auto-gerenciamento, onde não

há avaliação dos trabalhos realizados, deixando que cada um cumpra suas tarefas como bem lhe aprouver. Nos depoimentos dos servidores estes dados aparecem como geradores de sofrimento.

Nas unidades nas quais os indicadores de insatisfação e sofrimento são baixos, há reconhecimento por parte da equipe de que o gestor realiza o comando ouvindo a cada um dos integrantes, seja em particular ou nas reuniões realizadas, sem distinção de cargo ou função, franqueando espaço para a participação de todos, e ainda promovendo o reconhecimento da contribuição de cada um na organização do trabalho, dando oportunidade para o uso da criatividade e estimulando o aprendizado e desenvolvimento no trabalho.

Ao final da análise das entrevistas realizadas, verifiquei que para a maioria dos servidores entrevistados não era relevante o significado da reação, individual ou coletiva diante do sofrimento, ou seja, o entendimento que tinham acerca do sofrimento não era importante, já que não estavam vivendo isto agora, e aqueles que relataram que estavam passando por isso naquele momento, tinham encontrado saídas em movimentos individuais. Contudo, ficou patente a importância e a influência que para eles têm o modo como é feita a gestão do seu cotidiano e a existência de sofrimento: “[...] a gente não se sente bem com a falta de gestão [...] e então cobra um pouco dela que se posicione [...] principalmente quando temos um conflito [...]” ou ainda em outra entrevista: “[...] como pessoa é excelente, muito boa pessoa mesmo, mas assim na postura ele se põe assim...eu acho que falta se posicionar como chefe [...] até hoje a gente não teve uma reunião [...] eu acho que chefia é isso você saber coordenar os trabalhos [...]”. Estes e outros trechos das entrevistas deixam claro que nas equipes pesquisadas onde os subordinados vivenciam a falta de gestão, temos o sofrimento agravado, já que ele já existe em função do contexto de penúria no qual a

universidade se insere. Fica então, neste aspecto patente que o estilo de gestão pode agravar este sofrimento, quando poderia ajudar a amenizá-lo, pelo menos no universo desta universidade.

Em todas as entrevistas realizadas e de todos os elementos investigados, pude verificar, entre os diversos aspectos levantados, que o tipo de gestão direta exercida no ambiente laboral tem certa importância no nível de satisfação e sofrimento no trabalho, influenciando na dinâmica de suas equipes e conseqüentemente na resistência ou não diante disto. Aparece nos depoimentos e é indicado pelos entrevistados mais até do que os laços estabelecidos entre seus integrantes, uma das hipóteses levantadas por mim no início da pesquisa empírica. Esta proposição foi abandonada quando percebi que nas entrevistas daqueles que diziam sofrer havia laços positivos entre seus membros e naquelas equipes nas quais o sofrimento e a insatisfação não eram grandes, estes laços não eram tão fortes, existia mais uma relação profissional entre eles.

Conforme dito anteriormente, quando iniciamos as entrevistas, acreditávamos existir uma relação direta entre os laços sociais estabelecidos intra-equipe e o nível de resistência que os servidores teriam diante do sofrimento, mas comprovamos que o tipo de gestão ao qual estavam submetidos é que fazia diferença naqueles ambientes pesquisados. Os sofrimentos registrados e relatados, em sua quase maioria, tinham relação direta com a chefia daqueles servidores. A existência de laços sociais entre os integrantes das equipes ou a qualidade destes não pareceu ser um fator determinante na resistência diante do sofrimento. Em uma das equipes em que havia registro de forte presença de sofrimento, os laços entre seus membros eram fortes, o grupo encontrava-se até fora do ambiente de trabalho, mas este fator não pareceu ter participação determinante no processo de resistência diante do que lhes fazia sofrer. A

partir destes laços, os integrantes poderiam desabafar suas angústias uns com os outros, mas não exerciam o papel de fortalecê-los diante do sofrimento. Até mesmo nestas unidades, os grupos identificavam no tipo de gestão ao qual estavam submetidos, o elemento potencializador do sofrimento naquele momento, e que por não conseguirem mais reagir diante deste elemento, pediam transferência para outros setores, outros desistiam de investir no trabalho enquanto atividade realizadora e promotora de desenvolvimento pessoal, já que estavam próximos da aposentadoria.

Cabe ainda destacar que em todas as entrevistas, a ferramenta reunião foi apontada pelos servidores como fundamental para o exercício de uma gestão participativa, e que esta atividade deveria ocorrer de forma sistemática, com a participação de todos. Inclusive nas equipes em que foi registrado que estes encontros já ocorriam, foi assinalada a necessidade de que estas acontecessem com mais frequência. Naquelas em que não há registros de sua ocorrência, também foi marcada nas entrevistas a importância de seu uso e o quanto a equipe sente pela falta destes momentos coletivos onde todos podem ouvir e ser ouvidos.

Outro elemento que apareceu como marcante na experiência de sofrimento foi a presença ou não de reconhecimento por parte da chefia, do trabalho que cada um realiza. Todos os entrevistados reconheceram a importância de se ter uma avaliação do seu trabalho, mesmo os gestores, mas somente 50% destes têm por hábito dar um retorno as suas equipes dos trabalhos desenvolvidos. Os servidores, por sua vez, reconhecem a importância de receberem o reconhecimento pela sua participação no desenvolvimento do trabalho, apontando que este não precisa ser necessariamente positivo, mas que é fundamental para lhes indicar se estão na direção que atenda às expectativas dos seus gestores e onde precisariam melhorar.

Ao final, diante do contexto pesquisado e levando em conta os fatores que

compõem aquele universo, a hipótese da implicação do estilo de gestão no processo de resistência diante do sofrimento no trabalho, bem como do reconhecimento da contribuição do trabalho de cada um me pareceu ter certa relevância no processo de resistência neste processo, principalmente em ambientes nos quais o restante dos fatores externos sobre os quais as equipes não têm grande possibilidade de intervir e mudar.

Os outros fatores, como por exemplo os laços que estabelecem entre si, apesar de estarem presentes, tiveram percentualmente falando dentro da população pesquisada sua presença de pouca monta. Cabe destacar que a própria gestão, quando exercido de forma positiva, participativa e democrática pode influenciar positivamente alguns deles, como o nível de participação dos trabalhadores na organização do ambiente laboral.

Todos estes elementos acima que integram o cotidiano da universidade em geral e das equipes em particular engendram mediações e clivagens, assim como determinam a dinâmica da correlação de forças que ali se estabelece. Para podermos propor algum tipo de ação que possa resultar em benefício para os trabalhadores, é necessário que reconheçamos esta dinâmica e quais são seus principais círculos constitutivos. Desta forma se poderá garantir, minimamente, que as proposições tenham chances reais de resultar em ganhos para os trabalhadores e avanços em suas lutas.

Analisando o universo pesquisado, partindo dos dados colhidos nas entrevistas com o grupo amostra e levando em conta os elementos, fatores e clivagens que identificamos e que engendram uma determinada correlação de forças naquele cenário, a gestão nos pareceu ser um diferencial que pode estimular ou minar a resistência diante do sofrimento e insatisfação no trabalho naquela organização. Pelos

depoimentos coletados, inferi que neste tipo de ambiente de trabalho, quanto pior o contexto no qual se está inserido e sobre o qual não se tem ingerência, mais importante parece ser o papel da gestão na resistência ao sofrimento no trabalho. Isto é, em um contexto política ou economicamente desfavorável, se os gestores conseguirem exercer uma gestão democrática e participativa, os trabalhadores conseguem, à despeito de situações adversas que cercam a organização a qual integram, manter um nível de motivação e satisfação com seu trabalho. Parece-me que quanto mais desfavorável o contexto externo e as demais condições de trabalho, mais importante pode ser o papel do estilo de gestão na garantia da saúde mental de sua equipe.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sofrimento no trabalho vem se agravando e teve uma profunda agudização com a crise da acumulação capitalista nos anos 70, na qual a reestruturação do capital se fez apoiada no modelo neoliberal, trazendo para o cenário econômico, político e social, conseqüências como a precarização do trabalho, o desemprego estrutural, entre outras implicações, e que tiveram rebatimento direto na saúde mental da população em geral, e do trabalhador em particular.

Este sofrimento já tinha sido pesquisado e estudado na emergência do capitalismo por Marx, identificado na época como conseqüência das condições objetivas de trabalho, consubstanciadas em seus processos e nas relações sociais de produção, implicando no fato do trabalho não mais representar o trabalhador. Sofrimento potencializado pela não possibilidade de perceber que este mesmo processo é também gerador de alienação e espoliação, e que ocorre com outros homens, alienando-o da produção de seu trabalho, de seu ser genérico e da possibilidade de organização e identidade coletiva.

Há na contemporaneidade certa querela sobre o fim da centralidade do trabalho, mas acreditamos teórica, metodológica e politicamente que ela continua existindo e sendo determinante na sociedade, seja pela presença ou pela falta dele. Vemos o trabalho enquanto processo central no qual o homem se realiza [ou deveria se realizar], mas, por vivermos em uma sociedade inserida no modo de produção capitalista⁷⁴, tem em termos gerais, na contradição entre a evolução de suas forças

⁷⁴ Cabe destacar que a adaptação do homem à máquina é um fenômeno que também ocorreu em sociedades socialistas. Para ver mais sobre isto consultar Heloani, 2003.

produtivas e a relação de produção, o agravamento do distanciamento entre a dimensão de realização e emancipação do trabalho e a atividade em si. O sofrimento no trabalho, ao invés de diminuir com o desenvolvimento, acaba aumentando e aprofundando suas conseqüências negativas, na relação com as dimensões subjetivas do homem.

No cenário atual, o homem tem diminuído ainda mais as possibilidades de escolher seu trabalho. A grande maioria das pessoas simplesmente procura o que fazer para manter-se, uma atividade onde possa ganhar o mínimo para poder sobreviver. Há hoje no Brasil, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTbE), algo em torno de 15% de desempregados. Em 2005, ainda de acordo com esta fonte, 5.473.693 pessoas deram entrada para recebimento do seguro-desemprego, isto é, ficaram desempregadas. Nas estatísticas divulgadas, o Ministério mostra que em setembro último foram realizadas 9.883 admissões contra 8.500 trabalhadores que foram demitidos, o que dá um percentual mínimo de pessoas que entraram e se manteve no mercado de trabalho.

De acordo com outra instituição que também colhe dados para calcular este índice, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), os números atuais de desemprego estão em torno de 18%. Independente do fato do índice ser apurado por esta ou aquela instituição, ou ainda de ser 15% ou 18%, estes número são assustadores e tem causado impacto negativo naqueles que (ainda) integram o mercado de trabalho. Em última análise, os trabalhadores hoje sofrem pelo tipo de organização do trabalho ao qual estão submetidos, mas também pela possibilidade real, que os ronda diariamente, da perda de seu emprego. Submetem-se à práticas abusivas e desrespeitosas por temor de serem demitidos.

Há muitos pesquisadores hoje envolvidos na análise do mundo do trabalho e propondo alternativas a este modo de produção, mas poucos são aqueles que, mesmo mantendo-se fiéis à crença de que o melhor dos mundos não é de lógica capitalista, apontam alternativas que possam ser levadas à cabo no curto prazo, já que hoje só se vislumbra e a possibilidade deste outro contexto no longo prazo, ou ainda como pregava o próprio Marx, enquanto não se dá a consumição final desta etapa da evolução social humana.

Diante deste cenário, é fundamental que busquemos identificar quais elementos estão presentes no processo de resistência diante do sofrimento no trabalho, para que possamos auxiliar os trabalhadores neste processo de resistência diante da conjuntura que enfrenta e das vicissitudes no mundo do trabalho. Acreditamos que isto implique em favorecer espaços laborais mais democráticos e participativos, em maiores possibilidades de lutar por condições melhores de trabalho e de reconhecimento do valor do trabalhador em sua atividade laboral.

Algumas pessoas acreditam que o sofrimento no trabalho seria atenuado ou mesmo completamente eliminado pela robotização e pela mecanização, o que se verificou, já que há um crescente movimento no mundo do trabalho de formulação de novos métodos e formas de gestão que buscam tirar o máximo da força de trabalho e fazem o trabalhador sofrer, pois se vêem sozinhos e sem possibilidade de resistir. A reação social a este sofrimento ainda é muito discreta, uma vez que estão diante de tão altos índices de desemprego, é mais comum que as pessoas verbalizem àqueles que “ousam” se dizerem vítimas de que é melhor sofrer empregadas e calar diante do que lhes causa sofrimento, do que sofrer pela falta do trabalho e, conseqüentemente, de meios de sobreviver. E é contra esta postura que esta pesquisa se coloca e aponta alternativas.

Por se tratar de um estudo empírico quantitativo e qualitativo de casos múltiplos de equipes de trabalho, as conclusões as quais chegamos não podem ser tomadas como verdades, nem como experimentos a serem replicadas em outros contextos e instituições. É necessário, primeiramente se fazer uma análise mais detalhada das situações e ambientes envolvidos, do macro-contexto no qual se está inserido, dos fatores que compõem este cenário, das clivagens que o atravessam e que lhes dá algumas características específicas. Enfim, de como aqueles elementos enumerados nos quadros analíticos construídos e expostos em capítulo anterior, se apresentam no cenário em foco. Perceber estes meandros é fundamental na proposição de ações mais efetivas, e foi com este intuito que os quadros analíticos expostos em capítulo anterior foram construídos. Para estabelecer uma ligação entre o macro-contexto e a dimensão do cotidiano do mundo do trabalho. Dimensão esta que também é de lutas, correlação de forças e clivagens, e que podem proporcionar aos atores envolvidos avanços, recuos, alianças, conforme as estratégias adotadas e à conjuntura da época, assim como uma atuação profissional efetiva e comprometida com os trabalhadores.

Baseado na análise realizada do universo pesquisado, a partir deste quadros analíticos, este estudo produziu algumas inferências analíticas que podem ser capazes de servir como ponto de partida para um processo de mudança, circunscrito claro, no micro-contexto de uma organização semelhante àquela pesquisada.

Ao iniciar este trabalho, entre as hipóteses levantadas havia uma que destacava o apoio social como um elemento importante da resistência diante de situações de estresse.

“O apoio social é considerado como a principal e mais eficiente estratégia de controle do estresse. Segundo Cassel (1994, apud Fernandes, 1992), o apoio social é identificado como um fator psicossocial que protege o indivíduo em momentos de estresse e assim seria mais eficiente fortalecer as redes de apoio do que tentar impedir a exposição e o contato com os agentes

potencialmente estressores.” (Fernandes, in Codo, 2003, p. 251) ”.

Partindo deste conceito e das conclusões colocadas para o mundo acadêmico pela experiência de Hawthorne, transpondo-os para o ambiente laboral e ainda apoiada em experiências próprias⁷⁵, busquei verificar se os laços sociais estabelecidos entre os integrantes da equipe de trabalho naquela população pesquisada eram elementos que estavam presentes ou eram utilizados na resistência diante do sofrimento no trabalho. Surpreendi-me diante dos resultados do presente estudo. Havia sim algumas pessoas que mantinham essa rede de apoio entre si, mas a presença destas relações naquela população era pouco expressiva, pois menos de 20% mantinham relações entre si para além do ambiente laboral. No restante do grupo eram relações estritamente profissionais e isso não pareceu ter implicação de vulto diante da resistência ao sofrimento. Como já pontuamos anteriormente, estes laços, quando existiam, os ajudavam a desabafar, mas não tinham papel na reação diante da situação penosa. Em apenas uma equipe seus integrantes, e assim mesmo alguns, encontravam-se fora do ambiente de trabalho para conversar e interagir.

Diante disto, foquei a investigação nos elementos que se repetiam nos depoimentos e que pareciam ter um papel de certa importância na resistência diante do sofrimento: o tipo de gestão ao qual a equipe se submetia.

É interessante notar que no próprio texto onde Fernandes (in Pereira, 2002) aponta a importância dos laços sociais entre os trabalhadores, ao analisar os dados levantados no estudo de caso realizado com operadores de telemarketing de uma empresa localizada em Salvador, na Bahia, em 2000, ela assinala que a competitividade entre os operadores acaba por interferir no estabelecimento de laços

⁷⁵ Em determinados momentos de minha vida profissional passei por situações de grande sofrimento no trabalho e foram os fortes laços estabelecidos com colegas de trabalho que serviram de apoio, tendo sido fundamental para que reagisse diante daquela situação.

sociais, de grupos de apoio sociais, que considera importantes para a promoção da saúde psíquica no ambiente de trabalho, mas ao mesmo tempo, um pouco mais adiante, a própria autora destaca que há pouca oportunidade destes trabalhadores expressarem suas idéias de forma mais espontânea no ambiente de trabalho, segundo os próprios operadores. Uma das indicações dadas pela autora como possível ação a ser tomada naquele contexto é a de adoção de estratégias que permitam uma maior autonomia do trabalhador (op cit, 2002, p. 269).

A importância da gestão na qualidade do ambiente laboral também é apontada pelo setor que na universidade cuida da saúde do trabalhador, conforme já foi apontado em seção anterior⁷⁶, principalmente no que se refere a gerência do cotidiano, direção dada ao trabalho, mediação de conflitos, divisão de tarefas, entre outras. O que acaba sendo corroborado pelos depoimentos dos entrevistados e com alguns trechos transcrito na página 148, que nos momentos de sua vida profissional em que experimentaram sofrimento no trabalho, creditaram como um dos fatores ao tipo de gestão ao qual eram submetidos à época.

Dependendo do tipo de organização, de sua cultura, da relação que estabelece com o movimento organizado dos trabalhadores, do setor da economia que integra, da rotatividade de seu pessoal, enfim conforme o resultado de seu perfil, que pode ser traçado a partir dos Quadros 1, 2 e 3 expostos em capítulo anterior, a gestão pode ter um papel de diferencial no ambiente, promovendo, conforme o contexto na qual está inserida a organização, a alteração positiva das possibilidades de participação no ambiente laboral, assim como facultando mais liberdade de ação naquele espaço.

Nas entrevistas realizadas naquela amostra ficou claro que o elemento que naquele momento aparecia como determinante e implicado na resistência ou não

⁷⁶ Página 141 deste trabalho.

diante do sofrimento no trabalho era o tipo de gestão ao qual estavam submetidas. Nos grupos nos quais o sofrimento se fazia presente, isto foi associado pelos entrevistados ao estilo de gestão, fosse pelo fato de ser permissiva, sem dar direcionamento e com baixíssima ocorrência de reconhecimento, ou porque o grupo estava, naquele momento, acéfalo, sem direção do que fazer, cabendo a cada um gerir seu próprio trabalho.

A organização da classe trabalhadora continua sendo fundamental, assim como a organização coletiva da classe trabalhadora, mas em um contexto de descompasso estrutural de sindicalismo que enfrenta crises e encontra-se em sua maioria desmobilizado e por isso enfraquecido, onde a lógica neoliberal individualista é cada vez mais exacerbada, os próprios gestores e trabalhadores têm de encontrar outras formas de sobreviver diante do risco, fortalecendo-se, tornando o ambiente laboral menos penoso e danoso para sua saúde mental.

O presente estudo me indicou que, conforme o perfil de uma instituição e ainda analisando suas clivagens e seus elementos constitutivos, é possível o engendramento de ações que tenham como objetivo salvaguardar a saúde mental dos trabalhadores, fortalecendo-os diante do sofrimento no trabalho. Entre estas ações posso enumerar que em organizações como a que foi pesquisada a gestão direta do cotidiano laboral podem contribuir neste processo, tornando o ambiente laboral mais participativo, democrático e colaborando na promoção do reconhecimento da participação de cada um no todo. O que pude constatar, a partir desta pesquisa, é que quanto mais o macro-contexto for desfavorável, me parece que mais é importante o papel do estilo de gestão, pelo menos em organizações similares à pesquisada.

Talvez o resultado deste estudo seja a proposta de estender esta pesquisa empírica e analisar se em outros tipos de organizações e ambientes de trabalho, tais

como do setor privado, com um mercado competitivo maior e exigências diversas daquelas da instituição pesquisada, se lá também a gestão, em sendo democrática e participativa, pode contribuir no processo de resistência e fortalecimento do trabalhador diante do sofrimento no trabalho.

Na pesquisa realizada nesta universidade pude constatar que os servidores que integraram a amostra das equipes com menores, índices de adoecimentos sentem-se respeitados, confiantes, criativos, valorizados e creditam isto ao gestor que têm, e nas equipes com níveis de insatisfação e sofrimento elevados, o cenário, relatados por eles nas entrevistas, foi de descompasso entre eles e o gestor, de falta de práticas de reconhecimento e ainda de abandono na equipe, estimulando mais a relação individualizada.

A partir destas conclusões chegamos à “gestão participativa”, termo que se defronta com uma dificuldade inicial, relativa ao julgamento e significado do que seja a participação. Se procurarmos um conceito mais preciso na bibliografia de origem empresarial e da administração, encontraremos, em sua maioria, pouco conteúdo além do senso comum, e na área da sociologia, as abordagens são muito diversas, com muitos relatos e resultados de projetos específicos na área social, de projetos e ações.

A gestão participativa tem como seus pilares a participação, a autonomia e descentralização, seus princípios estão baseados no compartilhamento das responsabilidades nas tomadas de decisões e no monitoramento de todas as intervenções pelo grupo envolvido no trabalho e não somente por um responsável. Atualmente tem sido adotada em ações da administração pública, em âmbito federal, municipal e estadual, mas no ambiente organizacional privado seu uso ainda é pontual, mesmo que desde a década de 60 pesquisadores como Maslow e Mintzberb tenham apontado este elemento como um diferencial no processo de gestão.

Bernard Kliksberg (1999), que é coordenador de um programa do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), entre outras ocupações, produziu um artigo para a revista de Administração Pública da Fundação Getúlio Vargas no qual defende algumas idéias à cerca da gestão participativa, dentre elas destacamos a que trata da participação enquanto núcleo central da nova gestão no século XXI.

A revalorização da participação na área social está inserida em um processo mais amplo, que vem acontecendo também nas esferas do trabalho. O desenvolvimento de diversas formas de gestão do trabalho, apontou durante muito tempo que a eficácia e a eficiência organizacionais estavam associadas a organogramas precisos, divisão de funções e tarefas, manuais de cargos, descrição detalhada de atribuições, procedimentos, formulários, entre outros. Usando os termos de Dejours, havia e ainda há, uma forte tendência à prescrição cada vez maior do trabalho, deixando pouco espaço para a criatividade e participação do trabalhador na organização do trabalho. A visão é de que quanto mais formalizada e ordenada está a organização, controlando todas as suas normas e processos, maiores garantias se teria de obter resultados positivos.

A participação geralmente é vista por seu caráter moral e até político, enquanto direito básico do ser humano e do cidadão, mas no âmbito organizacional seu uso não era requerido e muitas vezes até evitado, já que era colocada como antítese da hierarquia instituída. Em verdade, vê-la a partir de sua legitimidade macroeconômica e gerencial, não exclui as anteriores, mas a elas se soma. Algumas experiências pontuais levadas a cabo em empresas e até no interior da máquina do Estado têm demonstrado claras vantagens competitivas na produção de resultados. A participação tem se colocado não mais como imposição de um movimento de trabalhadores, mas como

oportunidade para ambos os lados. Pesquisas realizadas em empresas por universidades americanas para verificação dos resultados alcançados têm nos mostrado que é naquelas onde o modelo de gestão menos prescreve o trabalho que os resultados, a satisfação e até a saúde dos trabalhadores tem melhores indicadores. Estudos pioneiros realizados por Mintzberg (1995) apontam que o êxito está associado a fatores como a participação, entre outros.

Em 1965, Maslow, ao estudar equipes com alto desempenho, já apontava que a visão partilhada da gestão poderia ser um grande diferencial e que ela proporcionava ao trabalhador tanto prazer e realização, que para ele o trabalho era parte de sua vida e não simplesmente uma obrigação. A participação é apontada ainda como elemento importante na criação de laços de confiança, e que por sua vez também indicam estarem implicados nos rendimentos do trabalho. Isto é, quanto mais seguro e confiante aquele trabalhador está de que sua participação é requerida e garantida e ainda de que ela faz diferença e é reconhecida no ambiente laboral, melhor ele trabalhará, trazendo resultados positivos para ele e sua saúde mental e física, enquanto indivíduo e para a empresa.

A busca de eficiência utilizando a participação enquanto estratégia também tem experiências de vanguarda na gestão pública. Kernagham (2000) relata um estudo que fez na administração pública canadense onde ficou demonstrado que a participação é a idéia chave de diversas experiências bem sucedidas: “[...] liberar o talento dos empregados, trocando a cultura da organização por uma nova que envolva e conceda mais poder e mudando a estrutura da organização por meio do uso de grupos de trabalho dotados de poder” (Kernagham, 2000, p. 35).

A prática da gestão participativa pode resultar da iniciativa e de pressões dos trabalhadores, sendo desta forma uma conquista, na medida em que amplia a intervenção na questão do poder, da autoridade e do controle sobre o processo produtivo. De outro lado, pode ao mesmo tempo resultar de táticas gerenciais na busca de contornar os conflitos e atingir maior desenvolvimento dos trabalhadores objetivando ganhos de produtividade, mas também pode representar uma estratégia de garantia de um ambiente laboral mais salutar e ainda na segurança de uma organização do trabalho onde o trabalho seja tido enquanto processo criativo de um coletivo e não simplesmente a execução rotineira de tarefas pré-estabelecidas.

Ao longo da década de 1980, os programas participativos de iniciativa empresarial, visando dar maior grau de satisfação com o trabalho, passaram a ser difundidos, como as experiências das multinacionais General Motors ou da Procter and Gamble (Kliksberg, 1999). No Brasil, na década de 80, um jovem empresário contou no livro *Virando a Própria Mesa* (1988), como conseguiu transformar uma empresa familiar à beira da falência em um caso de sucesso. Dentre os elementos mobilizados, ele aponta a efetiva participação dos seus empregados no processo de gestão. Tais iniciativas devem ser compreendidas como experiências de reorganização do trabalho que visam ao mesmo tempo políticas de aumento da rentabilidade da empresa, mas também, dar maior satisfação com o trabalho, e conseqüentemente ter impacto na saúde dos trabalhadores.

É claro que não podemos nos esquecer que em há situações nas quais a participação pode virar um engodo. Os estudos realizados sobre as formas de *gestão participativa* no Brasil indicam que na maioria das experiências a participação dos trabalhadores aponta para uma alienação maximizada na medida que se exige além do

trabalho, a afetividade e/ou até o inconsciente (Heloani, 1994). E, quando se trata da análise da participação dos trabalhadores *versus* poder, observa-se que ela é apenas consultiva e que o poder de decisão não pertence a eles, particularmente em questões cruciais como no caso de demissões, por exemplo. Heloani (1994) ainda coloca que deve-se então promover uma revisão dos métodos tradicionais de gestão, e mesmo daqueles métodos modernizantes que foram adaptados a uma forma de organização empresarial que responde às necessidades da valorização do capital, da acumulação capitalista.

Apesar destes limites, acredito que estimular e buscar exercer e fomentar formas efetivamente mais democráticas e participativas no ambiente de trabalho possa contribuir, mesmo que em parte, para a garantia de um pouco mais de saúde mental ao trabalhador, fortalecendo-o diante do sofrimento e dando-lhe mais condições para resistir daquilo que não podemos, em curto prazo, transformar.

E o Serviço Social com isto?

O Serviço Social brasileiro, em suas áreas de atuação, em sua história recente, priorizou outras áreas de atuação que não o ambiente organizacional. Isto se deve em grande parte pelas conseqüências do acesso que teve a categoria aos primeiros escritos marxistas⁷⁷ nos anos 60, em um contexto pontuado pela crise do modelo tradicional adotado até então, da pressão exercida pelos movimentos revolucionários e pela rebelião estudantil, sendo que esta aproximação se realizou pelo viés ideo-político, que

⁷⁷ Adotaremos aqui a distinção proposta por Neto para marxista e marxiana. Para o presente estudo, as obras marxianas são as produções originais do próprio Marx e produções marxistas se referem às interpretações e produções de seus adeptos e seguidores.

tinha um nível de exigência teórico muito reduzido.

Esta forma de aproximação marcou profundamente a história da profissão no Brasil, nas suas diversas áreas de atuação, principalmente naquela circunscrita à arena privilegiada de conflito entre capital e trabalho: as empresas ou o mundo do trabalho. A apropriação das idéias marxistas por este viés acabou por determinar inclusive o caráter adotado pelos assistentes sociais diante da realidade, alguns de cariz messiânico, negando aqueles espaços enquanto possíveis de realizar um trabalho comprometido com a execução e garantia dos direitos dos trabalhadores, e dele então se eximiam, ou fatalista, que acabavam por reforçar as práticas de gestão adotadas, sem conseguirem propor alternativas ao que estava posto.

O que ficou desta aproximação enviesada com Marx foi um saldo teórico-analítico frágil, que marcou a ação e a formação profissionais, já que a riqueza e a complexidade do pensamento marxiano não se fez presente na profissão, pelo menos nesta época.

Atualmente, o acesso direto e primário a Marx possibilita a leitura de seus clássicos, sem intérpretes, e foi através destes escritos que alguns representantes da categoria conseguiram perceber que ele não maldizia as benesses trazidas pelo novo padrão de acumulação, mas pelo contrário, via o capitalismo como obra do desenvolvimento das forças produtivas, processo irreversível e até em certo ponto benéfico, além de ser uma etapa, impossível de ser eliminada, mas que deveria ser vivida e superada, pela sua própria dialética, para o alcance da sociedade comunista, considerada por ele como ideal e mais justa. Baseada em Marx, Iamamoto assinala: “O desenvolvimento das relações monetárias - e com elas o capital - tende a um *desenvolvimento universal das forças produtivas humanas, e , portanto, ao ‘mais alto*

*grau de desenvolvimento dos indivíduos’, ainda que os realize de forma limitada.”*⁷⁸ (Iamamoto, 2001, p. 59). Partindo desta visão estes profissionais e neste grupo incluído por Yamamoto, conseguiram ir além da postura meramente crítica e abstrata, e propor ações alternativas, mesmo ainda estando em uma sociedade que tem no capitalismo seu padrão de acumulação.

No contexto das empresas, infelizmente ainda hoje este aprofundamento do debate marxista teórico ainda não teve rebatimento significativo, pois continuamos a perder espaços de trabalho nesta área enquanto outros profissionais vêm assumindo algumas das funções que antes eram prerrogativa do assistente social, como visitas domiciliares e hospitalares e concessão de benefícios sociais, entre outros. Naquelas tarefas que eram próprias da categoria como democratizar as informações relativas aos direitos trabalhistas por exemplo, foram deixadas de lado.

A partir das teorias utilizadas e revisadas, construí quadros analíticos que me possibilitaram o desvelamento do universo daquela universidade. Iniciando a análise no macro-contexto, continuei o exame através de outras dimensões como a do cotidiano do trabalho naquela instituição de ensino. Dimensão esta que se coloca em outro nível, mas não menos importante do que a estrutura social.

No caso específico deste estudo, os Quadros auxiliaram-me a desvelar as mediações e clivagens presentes naquele cenário, assim como apontaram os espaços de lutas presentes na dimensão do cotidiano daquela instituição. As categorizações propostas nestes Quadros foram fundamentais para os resultados obtidos naquele universo. Pode até ser aplicado em situações e ambientes diferentes, mas precisam ser aperfeiçoados e adaptados para isto. De qualquer forma é importante que se aponte a contribuição que a construção deles pode ter para os estudos no Serviço Social na área

⁷⁸ Grifos da autora.

da saúde no trabalho: a de possibilitar o estabelecimento de uma conexão entre o macro e o micro, entre as lutas travadas na estrutura da sociedade e a localização e desvelamento destas mesmas lutas ocorrendo no cotidiano do trabalho de uma instituição. Esta estratégia de abordagem possibilita o mapeamento do contexto para apontar as interseções onde a ação profissional direta, pode ser comprometida com os trabalhadores e que neste estudo o mostrou ser o espaço da gestão.

Quando comecei esta pesquisa tinha como intenção verificar a participação dos laços estabelecidos entre os trabalhadores nos locais de trabalho no processo de resistência diante do sofrimento no trabalho. Surpreendi-me com os resultados da pesquisa, que apontou o estilo de gestão como um dos elementos mais fortes na resistência do trabalhador diante do sofrimento, principalmente em um contexto no qual não se tem grande possibilidade de mudar, com foi o caso do universo pesquisado.

Historicamente o assistente social tem assumido a dimensão educativa de sua prática em várias instâncias profissionais na qual atua e a área da saúde é um bom exemplo. Porque não adotar esta postura também no espaço organizacional, no sentido de fomentar gestões democráticas e participativas? O assistente social poderia dar sua contribuição na formação destes gestores, que em sua maioria são alçados a cargos de gestão por excelente desempenho na área fim, por questões políticas, entre outras. Raríssimos são aqueles que são escolhidos por demonstrarem habilidade em gerir equipes, dirigir pessoas. Tarefa esta que é muito mais que manter a equipe produtiva.

Cabe agora então corrigir o rumo da intenção primeira: aprofundarei agora os estudos e pesquisas à cerca da gestão participativa, para provar, quiçá em um doutoramento, a possibilidade de agregar na luta pela resistência do sofrimento no trabalho a do fortalecimento da prática de uma gestão participativa e democrática,

levando inclusive esta discussão para o espaço da organização coletiva institucionalizada dos trabalhadores, os sindicatos.

BIBLIOGRAFIA

1. AGÊNCIA REUTERS DE NOTÍCIA (2004). Dois milhões de pessoas morrem por ano devido a acidentes e doenças associadas ao trabalho. Brasília. 28/04/2005
2. ALEVATO, HILDA (2004). Gestão de pessoas e saúde mental: a importância do estilo de direção na sociodinâmica do trabalho. Trabalho apresentado no I Congresso Internacional de Saúde Mental no Trabalho.
3. _____(2003) Diferentes estressores: diferenças estratégias de controle. Texto produzido para divulgação acadêmica.
4. BARBOSA, Cláudia de Oliveira. (1997) A saúde do trabalhador e os exames periódicos de saúde: uma possibilidade de intervenção na área. Trabalho apresentado como um dos requisitos para obtenção do grau de especialista em Políticas Sociais. Rio de Janeiro, UERJ.
5. BARDIN, L. (1979) Análise de Conteúdo. Lisboa: Edições 70
6. BECKER, H. S. (1993) Métodos em Ciências Sociais. São Paulo: Hucitec
7. BEHRING, Elaine e BOSCHETTI, Ivanete. (2006) Política Social: fundamentos e história. Coleção Biblioteca Básica de Serviço Social. V2. São Paulo: Cortez Editora
8. BERLINGUER, G. (1978) A saúde nas fábricas. São Paulo: Hucitec.
9. BICALHO, Luiz de Carvalho (org).(200X). O capital. Resumo literal. Condensação dos Livros 1, 2 e 3. Belo Horizonte: Editora XXX.
10. BOFF, Bernadete M e outros - Morbidade subjacente à concessão de benefício por incapacidade temporária para o trabalho. (2002) in Revista de Saúde Pública

11. BRAVERMAN, H. (1977). Trabalho e capital monopolista. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
12. BOTTOMORE, T. (1988). Dicionário do Pensamento Marxista. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
13. BUEY, Francisco Fernandes (2004). Marx (sem ismos). Rio de Janeiro: Ed. UFRJ.
14. CANGILEM, George (1978). O Normal e o Patológico. Rio de Janeiro: Ed. Forense Universitária.
15. CARDOSO, Irene (1998). Os silêncios das narrativas. São Paulo: Ed. USP, Revista Tempo Social.
16. CARMO, Paulo Sérgio (1998). O trabalho na economia global. São Paulo: Ed. Moderna.
17. _____(1991). A ideologia do trabalho. São Paulo: Ed. Moderna.
18. CODO, Wanderley e JACQUES, M. G. (orgs) (2002). Saúde mental e trabalho. Rio de Janeiro: Ed. Vozes.
19. CODO, Wanderley (2004). O trabalho enlouquece?. Rio de Janeiro: Ed. Vozes.
20. DEJOURS, Christophe (1994). A Psicodinâmica do Trabalho. São Paulo: Atlas.
21. _____(2003). A loucura do trabalho. São Paulo: Cortez Editora
22. _____(2003). A banalização da injustiça Social. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
23. DIESAT, Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde

e dos Ambientes de Trabalho. Sítio do Departamento. São Paulo: www.diesat.org.br

24. FALEIROS, Vicente de Paula (1985). A Política Social do Estado Capitalista. São Paulo: Cortez Editora.
25. FERRER, Florência (2001). Reestruturação Capitalista: caminhos e descaminhos da tecnologia da informação. São Paulo : Editora Moderna.
26. FISCHER, Gustave-N. (1994). Psicologia Social Ambiental. Portugal : Instituto Piaget.
27. FRANCO, Maria Laura B. (1986). O estudo de caso no falso conflito que se estabelece entre análise quantitativa e análise qualitativa. São Paulo : EDUC Editora.
28. FRANKL, Viktor E. (2005). Em busca de sentido. RS : Vozes Editora.
29. FREIRE, Lúcia M. B. (2003). O Serviço Social na reestruturação produtiva. São Paulo : Cortez Editora.
30. GRAMSCI, Antônio. (2001). Cadernos do Cárcere. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira.
31. GOMEZ-MINAYO, Carlos. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. Rio de Janeiro: ENSP. Cadernos de Saúde Pública, v.13 supl.2
32. HELOANI, Roberto (1994). Organização do Trabalho e Administração: uma Visão Multidisciplinar. , São Paulo: Editora Cortez.
33. HELOANI, Roberto. (2003). História da riqueza do homem. Rio de Janeiro: LTC Editora.
34. HUBERMAN, Léo. (1986). História da riqueza do homem. Rio de Janeiro: LTC Editora.

35. IAMAMOTO, Marilda V. (1985). Relações sociais e Serviço Social no Brasil. São Paulo: Cortez Editora.
36. _____ (2001). Trabalho e indivíduo Social. São Paulo: Cortez Editora.
37. _____ (2005). O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional. São Paulo: Cortez Editora.
38. JORNAL O GLOBO (2004). Um peso extra na Previdência. Valdez Caetano Rio de Janeiro. 25/10/2004
39. KERNAGHAN, Kenneth, Brian MARSON et Sandford BORINS (2000), L'administration publique de l'avenir. Toronto: IAPC
40. KLIKSBERG, Bernard. (1999), Seis Teses não-conveccionais sobre participação. In: Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro: EBAP- FGV
41. LACAZ, Francisco Antônio de Castro. (2000) Qualidade de vida no trabalho e saúde / doença. Cadernos de Ciência e Saúde Coletiva, vol.5 n°.1 Rio de Janeiro: Fiocruz.
42. LÖWY, Michael. (1995). As aventuras de Karl Marx contra o Barão de Münchausen. São Paulo: Ed. Cortez
43. MARX, Karl e ENGELS, F. (1977). Manifesto Comunista. Coleção Textos, volume III. São Paulo: Edições Sociais.
44. MARX, Karl . (1978). Os 18 Brumário in Coleção Os pensadores. São Paulo: Editora Abril Cultural.
45. _____ (2004). O capital – O processo de produção do capital. Livro 1, vol. 1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
46. MELILLO, Aldo e outros (2005). Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas. Porto Alegre: ArtMed Editora.

47. MÉSZAROS, I. (1988). Dicionário do Pensamento Marxista. Verbetes “Mediação” in T. Bottomore. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
48. MINAYO, Maria Cecília de S.. (1994). O desafio do conhecimento. Rio de Janeiro: Editora Hucitec-Abrasco.
49. MINAYO-GOMEZ, Carlos (1997). A construção do campo saúde do trabalhador: percursos e dilemas. Cad. Saúde Pública v.13 supl.2 Rio de Janeiro.
50. MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL (2004). Anuário Estatístico da Previdência Social. Brasília.
51. MINTZBERG, Henry (1995). Estrutura e Dinâmica das Organizações. Lisboa: Publicações Dom Quixote
52. MONTAÑO, Carlos. (2003). Terceiro setor e a questão social. São Paulo: Cortez Editora.
53. NETTO, José Paulo (1995). Crise do capitalismo e ofensiva neoliberal. São Paulo: Cortez.
54. NOGUEIRA, D.P. A saúde dos trabalhadores e a empresa. São Paulo, s.d. [Mimeografado].
55. OUTHWAITE, William (1993). Dicionário do pensamento social do século XX. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
56. OFFE, Claus.(1995). Capitalismo desorganizado. São Paulo : Editora Brasiliense.
57. OPAS – Doenças Relacionadas ao Trabalho - Manual de Procedimentos para Serviços de Saúde – Séria A- Normas e Manuais Técnicos 114 – Brasília / Distrito Federal – 2001
58. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendación sobre los servicios de Medicina del Trabajo en los lugares de empleo (Recomendación n° 112 de la OIT adaptada en 24 de junio de 1959). In: Convenios y recomendaciones (1919-1966). Ginebra, 1966. p. 1054-8.

59. PEREIRA, Ana Maria T. Benevides (org).(2002). Burnout:quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo : Casa do Psicólogo.
60. POULANTZAS, Nicos (1986). Poder político e classes sociais. São Paulo : Martins Fontes Editora.
61. PONTES, Reinaldo Nobre (2002). Mediação e Serviço Social. São Paulo : Cortez Editora.
62. REVISTA ELETRÔNICA CIPA, número 300 – Reportagem de Capa: No princípio era assim... .SP: Grupo CIPA
63. ROBERTSON, D. (1986) Dictionary of politics .London: Penguin.
64. SELIGMANN-SILVA, Edith (1994) Desgaste mental no trabalho dominado. São Paulo: Cortez Editora
65. SENETT, Richard (1999) A corrosão do caráter. Rio de Janeiro: Editora Record
66. SILVEIRA, Paulo e DORAY, B. (org) (1989). Elementos para uma teoria marxista de subjetividade. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais
67. SOARES, Laura Tavares (2000) Os custos sociais do ajuste neoliberal na América latina. São Paulo: Cortez Editora
68. SROUR, Robert H. (1998) Poder cultura e ética nas organizações. Rio de Janeiro: Campus
69. SZNELWAR, Laerte I. e LANCMAN, Selma (orgs) (2004) Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz
70. TAYLOR, F. W. (1980). Princípios da administração científica. São Paulo: Atlas

71. VASCONCELOS, Eduardo Mourão (org).(2002). Saúde mental e Serviço Social. São Paulo : Cortez Editora.
72. _____ (2002). Complexidade e Pesquisa Interdisciplinar. Petrópolis : Editora Vozes.
73. WEBER, Max. (2005). A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo: Editora Martin Claret
74. ZANELLI, José Carlos e outros (orgs) (2004). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. São Paulo: Artmed
75. 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador - Texto de Contribuição ao Debate – INST-CUT (Revisado pelo Coletivo Nacional de Saúde Trabalho e Meio Ambiente em março de 2005)

Anexo 1

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário em uma entrevista. No caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável.

Em caso de recusa você não será penalizado(a) de forma alguma.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Título do Projeto: Trabalhadores resistindo ao sofrimento no trabalho. O que está implicado nesta resistência?

Pesquisador Responsável : Alzira Mitz Bernardes Guarany

Telefone para contato (inclusive ligações a cobrar): 21-93851277

◆ Nome e Assinatura do pesquisador _____

◆ CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, _____, RG/ CPF/ n.º de prontuário/ n.º de matrícula _____, abaixo assinado, concordo em participar do estudo supracitado, como sujeito. Fui devidamente informado e esclarecido pela pesquisadora Alzira Mitz Bernardes Guarany sobre a investigação, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve à qualquer penalidade.

Local e data _____

Nome e Assinatura do sujeito ou responsável:

Presenciamos a solicitação de consentimento, esclarecimentos sobre a _____ e aceite do
sujeito em participar

Testemunhas (não ligadas à equipe de pesquisadores):

Nome: _____

Assinatura: _____

Nome: _____

Assinatura: _____

ROTEIRO PARA ENTREVISTA DOS GESTORES

- 1) Nível de escolaridade:
- 2) Em que ano você começou a trabalhar na UERJ? _____
- 3) Por que você “escolheu” trabalhar nesta instituição?
- 4) Se você tivesse que descrever a instituição na qual trabalha para alguém como o faria?
- 5) Há quanto tempo é gestor?
- 6) Vc gosta da posição que ocupa?
- 7) Como é sua relação com seus subordinados?
- 8) Você gosta das atividades e/ou das responsabilidades do cargo que ocupa?
- 9) Você gosta de trabalhar com equipes?
- 10) E com a sua?
- 11) Se pudesse dar alguma sugestão, qual daria para melhorar ainda mais sua gestão?
- 12) Como você descreveria seu ambiente de trabalho?
- 13) Como vc definiria seu papel no ambiente laboral?
- 14) Vc já recebeu alguma avaliação da sua gestão dos seus subordinados?
- 15) Vc acredita que haja possibilidade de diálogo entre você e seus subordinados?
- 16) Vc tem ou teve afastamentos por doença em sua equipe?
- 17) Isto teve grande impacto nos resultados da equipe?
- 18) Como vc, enquanto gestor, lidou com isto?
- 19) Vc pode definir o que seria sofrimento psíquico no trabalho?
- 20) Acredita que já tenha passado por isso?
- 21) Se sim, como conseguiu superar, se conseguiu?
- 22) Vc se considera satisfeito com seu trabalho? Por que?
- 23) O que vem a sua mente quando ouve:

a. EQUIPE

b. CHEFIA

Anexo 3

ROTEIRO PARA ENTREVISTA DOS SERVIDORES

- 24) Sexo:
- 25) Data de nascimento:
- 26) Nível de escolaridade:
- 27) Estado civil:
- 28) Há quanto tempo trabalha na UERJ?
- 29) O que é ser chefe para vc?
- 30) Você “escolheu” trabalhar nesta instituição? Por que?
- 31) Se você tivesse que descrever a instituição na qual trabalha para alguém, o que diria?
- 32) Você prefere trabalhar sozinho ou em equipe?
- 33) Já teve necessidade de afastamento do trabalho por doença? Relate motivo e processo:
- 34) Como foi a reação de seus colegas e chefes a estes afastamentos?
- 35) Você gosta das atividades que desempenha?
- 36) Seu trabalho possibilita que você use sua criatividade?
- 37) Como é o relacionamento com seu chefe direto?
- 38) Como você descreveria seu ambiente de trabalho? Por que?
- 39) Você costuma receber elogios ao seu trabalho? Por quem?
- 40) Vc julga isto importante? Isto faz alguma diferença?
- 41) Sua opinião é levada em consideração pelos colegas de trabalho?
- 42) E por sua chefia?

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)