



1290003249



CEDOC/IE

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Economia
CE 851 – Monografia II

**As transformações nas organizações do trabalho no capitalismo e
a saúde mental do trabalhador**

Lourival Belém de Oliveira Neto
RA 027397

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

TCC/UNICAMP

OL4t

3249/IE

Campinas, Julho de 2007.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS – UNICAMP

CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS

**As transformações nas organizações do trabalho no capitalismo e
a saúde mental do trabalhador**

Lourival Belém de Oliveira Neto

Monografia apresentada ao Curso de Ciências
Econômicas da Universidade Estadual de
Campinas, como requisito para a obtenção do
título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador
Márcio Pochmann

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família que sempre me apoiou e incentivou. Agradeço aos amigos e professores do curso de Ciências Econômicas, especialmente ao orientador Prof. Dr. Márcio Pochmann. E principalmente a João Gilberto, Tom Jobim e Miles Davis, pois sem esta trilha sonora, maravilhosa, de nada eu seria capaz.

“Eu acho que a pessoa humana é rica, riquíssima, e acho que no futuro todo mundo vai ser artista.”

Tom Jobim (entrevista concedida a Roberto D'Ávila para o programa Um Nome na História em 1981)

RESUMO

Esta monografia procura entender como as diferentes formas de organização do trabalho têm sido prejudicial ao trabalhador, causando-lhe sofrimento mental. Para tal, inicia-se com uma breve abordagem histórica e teórica das disciplinas que buscam entender o sofrimento mental do trabalhador. E em seguida, faz-se uma abordagem das transformações das formas de organizar o trabalho e, posteriormente, a relação entre esses dois aspectos: organização do trabalho e saúde mental.

Mostra ainda como a noção do tempo se transformou e tornou-se um dos grandes dilemas da sociedade pós-moderna, exatamente por afetar a qualidade de vida mental dos trabalhadores.

Palavras-chave: sofrimento mental, saúde do trabalhador, trabalho, trabalho alienado.

Índice

| | |
|---|----|
| Introdução..... | 7 |
| Capítulo 1 - Psicopatologia e psicodinâmica do trabalho..... | 8 |
| Capítulo 2 - Das transformações das organizações do trabalho..... | 13 |
| Capítulo 3 - As organizações o sofrimento mental e breves conclusões..... | 20 |
| Referências Bibliográficas..... | 31 |

Introdução.

A todos que estão atentos para o que acontece no mundo não passou despercebido o suicídio, no ambiente de trabalho, consecutivo de três funcionários da Renault em Paris. Ao se averiguar o caso, percebe-se que tal fato não é um caso isolado na França, onde centenas de trabalhadores cometem suicídio todos os anos no ambiente de trabalho.

Afirmar que nada tem a ver com o trabalho é fazer uma piada de muito mau gosto. A vida do homem tem como pilar central o trabalho. Para a imensa maioria da população não é possível viver sem trabalho. Este deforma, forma e transforma o homem. E por isso, a forma como o trabalho é organizado é de fundamental importância para o entendimento de como o trabalho transforma, forma ou deforma o homem.

Para os observadores atentos, também não passa despercebido que o suicídio não ocorre apenas na França. No Canadá, por exemplo, acredita-se que mais de 10% da população corre o risco de suicídio. Não passa despercebido também que a sociedade que um dia foi da histeria, hoje torna-se da depressão. Se Freud vivesse nos dias de hoje estaria, muito provavelmente, atento à depressão e não à histeria.

O que verifica-se então é que o sofrimento mental, na sociedade de hoje, não deve ser ignorado. E tendo isto em vista, parece estar no trabalho as causas de grande parte desse sofrimento.

Dessa forma, o intuito desta monografia é buscar essa relação entre trabalho e sofrimento mental.

Para isso, far-se-á no primeiro capítulo uma breve descrição histórica sobre o desenvolvimento de disciplinas que buscam entender o sofrimento mental relacionado ao trabalho, seguido de uma abordagem teórica, simples, sobre tais áreas do conhecimento, com o objetivo único de servir de base para a compreensão subsequente desta monografia.

A seguir, haverá um estudo sobre as transformações das organizações do trabalho enfocando principalmente o fordismo e o toyotismo. É a noção de tempo que se transformou com a transformação da organização da produção.

Por último, chegar-se-á a algumas relações entre o sofrimento mental e as organizações de trabalho, assim como a algumas conclusões.

Capítulo 1. Psicopatologia e psicodinâmica do trabalho

O primeiro capítulo desta monografia abarca, de forma superficial, o arcabouço teórico e histórico do desenvolvimento de disciplinas que tratam as doenças mentais relacionadas com o trabalho, mais especificamente, a Psicopatologia do Trabalho e a Psicodinâmica do Trabalho, com o intuito de construir as bases necessárias para uma reflexão sobre a saúde do trabalhador em nossa sociedade. Estas correntes, segundo Seligmann-Silva (1995), estudam os fenômenos psíquicos relacionados ao trabalho através da reunião de influências da Sociologia do Trabalho, da Psicossociologia, da Psicanálise, da História e de outras áreas do conhecimento que também lidam com a organização do trabalho.

De acordo com Billiard (1996), o surgimento da expressão “Psicopatologia do Trabalho” data de 1952, na França - foi o título dado a um artigo pelo psiquiatra Paul Sivadon. Pouco tempo depois, o psiquiatra Louis Le Guillant fez uso desta expressão num artigo em que tratava do tema pendente.

Nessa época, segundo Merlo (2002), a psiquiatria marginalizava o papel das organizações do trabalho e das relações no trabalho sobre a saúde psíquica do indivíduo. E segundo Nassif (2005, p.79) tal problema persiste ainda hoje, pois afirma que “a psiquiatria tradicional tende a reduzir o sofrimento mental aos fatores orgânicos e individuais, desconsiderando a influência das condições sociais sobre a saúde mental. Uma das instâncias sociais muitas vezes negligenciada pela psiquiatria é o trabalho.”

Em 1956, Le Guillant publicou um trabalho, desenvolvido especificamente sobre a atividade de telefonistas em Paris, no qual diagnosticava a Síndrome Geral de Fadiga Nervosa, que incluía entre os sintomas: alterações de humor, de caráter, modificações do sono, angústia, palpitações, sensações de aperto torácico, etc. Outro ponto importante tratado pelo mesmo autor foi a invasão de hábitos do trabalho no tempo de lazer, o que foi por ele chamado de Síndrome Subjetiva Comum da Fadiga Nervosa. (MERLO, 2002).

Após esse início, segundo Dejours (1988), houve uma diminuição dos trabalhos nessa área, e seu desenvolvimento só seria retomado a partir da década de 70, também na França, em um momento histórico que combinava o avanço da psiquiatria e da psicanálise com os conflitos políticos, do movimento de maio de 68, e suas conseqüências.

Aqui, deixa-se de lado o plano histórico para compreender o arcabouço teórico

dessas teorias.

Com a publicação de *Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*, Dejours inova na abordagem da Psicopatologia do Trabalho, no que se refere aos “estudos das repercussões da organização do trabalho sobre o aparelho psíquico”. (MERLO, 2002, p.131).

Nesta abordagem de Dejours, encontra-se dois conceitos centrais. São eles: sofrimento mental e estratégias defensivas.

O sofrimento mental, segundo Dejours (1988), tem origem na organização do trabalho, isto é, na divisão do trabalho, na hierarquia, na responsabilidade, no conteúdo da tarefa, entre outras coisas. Este sofrimento toma a forma de insatisfação ou ansiedade, e está relacionado com o significado do produto do trabalho, a valorização do trabalho, a dificuldade do trabalho e o status social da profissão.

As estratégias defensivas, como o próprio nome diz, são mecanismos encontrados pelos trabalhadores, em conjunto, para fazer frente ao sofrimento psíquico. O objetivo é diminuir, mesmo que aparentemente, as pressões organizacionais que são as fontes de sofrimento.

Partindo dos estudos da Psicopatologia do Trabalho, surgiu o conceito de Psicodinâmica do Trabalho. De acordo com Merlo (2002, p.131), a utilização desse conceito “deu-se a partir de um privilegiamento do estudo da normalidade, sobre o da patologia.” Com a constatação, em *A loucura do trabalho* – tradução pouco apropriada, pois não trata o trabalho como algo intrinsecamente enlouquecedor – de que o trabalhador não era passivo diante das pressões organizacionais, na verdade criava sistemas defensivos coletivos para se defenderem do mal à saúde mental, Dejours transferiu o foco de sua pesquisa da doença mental para o sofrimento e as defesas contra tal sofrimento.

Para Dejours (2000), o entendimento de que a relação do homem com a organização do trabalho está em constante movimento - é uma relação “*metamorfósica*” - foi fundamental para a passagem da Psicopatologia para a Psicodinâmica. Nesta passagem, a questão da personalidade, antes fundamental na psicopatologia, transformou-se em uma questão de identidade, que é trabalhada sob o ponto de vista do trabalho, do sofrimento e do reconhecimento.

Esta identidade do indivíduo é construída nas relações sociais, e, portanto, passa pelo

trabalho. Este que, segundo Dejours (SIMPÓSIO, 2007) é inseparável do sofrimento. O que não significa dizer que também não exista prazer no trabalho. Mas para este autor, trabalhar é primeiro agüentar, conduzir o sofrimento, tentar superá-lo e acabar por fracassar. Sendo assim, é através do reconhecimento que o indivíduo pode transformar o sofrimento mental em prazer.

Segundo Dejours (SIMPÓSIO, 2007), o fundamental para a Psicodinâmica do trabalho é conseguir compreender de que forma os trabalhadores conseguem manter um certo equilíbrio mental. Afinal, se trabalhar é sofrer, e se o ambiente de trabalho é doentio, o extraordinário, o anormal, o que deve ser considerado incomum é um trabalhador saudável, e não o doente. Portanto, o que a Psicodinâmica do trabalho deve procurar entender é exatamente como esses trabalhadores saudáveis conseguem suportar o sofrimento - o trabalhador que mantém um certo equilíbrio mental diante das organizações opressoras tornou-se o enigma.

Há ainda um terceiro modelo para entender essa relação do trabalho e da saúde mental. Este modelo enfoca o desgaste mental que é definido “como a perda de capacidade efetiva e/ou potencial biológica e psíquica.” (LAURELL & NOREIGA, 1989, apud AZEVEDO, 2003, p. 36)

Azevedo (2003, p. 36) continua assim:

Associam a este conceito o de cargas de trabalho , que se refere às condições ambientais – físicas, químicas, biológicas e mecânicas – e do corpo humano – fisiológicas e psíquicas. Para eles, as cargas psíquicas são pensadas sobretudo em função de suas manifestações somáticas e não tanto psicodinâmicas e podem ser agrupadas em dois grandes grupos: um, que abrange tudo aquilo que provoca uma sobrecarga psíquica, ou seja, situações de tensão prolongada: atenção permanente, supervisão com pressão, consciência da periculosidade do trabalho, altos ritmos de trabalho, etc, e outro, que se refere à subcarga psíquica, ou seja, a incapacidade de desenvolver e fazer uso da capacidade psíquica: a perda do controle do trabalho para a máquina, a *parcelização* do trabalho, a separação entre concepção e execução a monotonia e repetitividade, etc.

Partindo agora para o campo prático, ou seja, daquilo que já foi observado por esses autores, temos, em primeiro lugar, um amplo quadro de doenças, já diagnosticadas, relacionadas ao trabalho. Vale apresentá-las como forma de dimensionar e representar a atual situação do problema.

Seligmann-Silva (2003), cita a Síndrome da Fadiga Crônica, Síndrome do

Esgotamento Profissional, Síndrome Residual Pós-Traumática, Alcoolismo, Síndromes Paranóides, Síndromes Depressivas, Quadros Neuróticos Pós-Traumáticos e Síndromes da Insensibilidade. Além dessas, encontra-se no site do Ministério da Saúde do Brasil (2001), outras patologias, como: Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos, Distúrbios do Ciclo Vigília-Sono e Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno), entre outras.

Formalmente, há o reconhecimento da justiça a respeito do tema com a listagem de duzentas doenças, relacionadas ao trabalho, elaborada pela Previdência Social no Decreto Presidencial número 3.048, de 7 de Maio de 1999.

No Canadá, segundo o site do Conselho de segurança do Canadá (Canada Safety Council), três quartos dos empregadores dizem que os casos de saúde mental são os líderes nas reivindicações de curto e longo período por incapacidade.

O mesmo documento afirma que um terço dos trabalhadores canadenses citam o longo período de trabalho como a fonte mais comum de estresse no ambiente de trabalho. Quinze por cento citam relações pessoais frágeis, e treze por cento referem-se aos riscos de acidente. Este documento também expõe alguns dados sobre a depressão: supõe-se que em 2020 será a segunda maior causa de incapacidade, diz-se que depressão aflige um décimo da população, incluindo um décimo dos empregados.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (2001), as perturbações mentais já ocupam o quarto lugar entre as causas de incapacidade. Apresenta um dado importante que diz respeito à verba para o tratamento dessas doenças: na maioria dos países o gasto com saúde mental não alcança 1% dos gastos totais, enquanto representam 12% do peso das doenças no mundo. Além disso, em mais de 90% dos países as políticas de saúde mental não abrangem as crianças e adolescentes. E mesmo os planos de saúde, muitas vezes não cobrem tais problemas.

No Brasil, os transtornos mentais afligem aproximadamente trinta por cento dos trabalhadores. Estes transtornos, com destaque para o alcoolismo crônico, são considerados a terceira maior causa de concessão de benefícios previdenciários de auxílio-doença para períodos maiores de 15 dias, incluindo aposentadoria. (MEDINA, 1986).

Ainda no Brasil,

65% dos entrevistados consideram seu nível de estresse de regular a péssimo, o que compromete a qualidade de vida de 66% deles. [...] a principal fonte do estresse do brasileiro é o trabalho: 58% apontaram a profissão como causa da doença. [...] Essa é a constatação da pesquisa anual sobre estresse realizada pela Isma-BR. (Folha de S.Paulo, 01/05/2005)

Por último, temos o burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, que acomete 30% dos executivos brasileiros (POLYDORO, 2003). Esta situação é no mínimo delicada, pois trata-se de uma doença que pode levar ao suicídio. E apesar de pouco falado no Brasil, tem preocupado bastante os estudiosos do assunto, principalmente no Canadá, EUA, e França. No primeiro, há inclusive propagandas governamentais a fim de inibir o suicídio. Recentemente na França, como explicou o professor Dejours, no Primeiro Simpósio Brasileiro de Psicodinâmica do Trabalho, em 2007 em Brasília, alguns dos mais altos executivos da Renault, cometeram suicídio no próprio ambiente de trabalho causando uma série de outros transtornos.

Com o entendimento dessas questões colocadas pela Psicopatologia do Trabalho, pela Psicodinâmica do Trabalho e pela abordagem do Desgaste Mental, partir-se-á à abordagem sobre as organizações, partindo desse quadro estatístico que acaba de ser exposto.

Capítulo 2. Das transformações das organizações do trabalho

Neste capítulo, pretende-se tratar das características gerais da organização do trabalho no último quarto do século XX. Para tanto, far-se-á uma breve abordagem da história do trabalho e às transformações das organizações do trabalho a partir da revolução industrial, obviamente sem o objetivo de esgotar o tema.

a. Breve História do Trabalho

João Ferreira da Silva Filho fez essa breve incursão pela história do trabalho no artigo “Trabalho e doença mental”. Segundo o autor,

[...] *trabalho e assistência* são concepções desprovidas de sentido no mundo antigo de gregos e romanos, na medida em que essas noções se centram em artifício (contrário à natureza) e culpa (atribuição ao outro do sentimento vivido individualmente). (FERREIRA, 2000, p.139).

O fato é que, na Grécia Antiga, o trabalho enquanto produção de bens materiais ocupava lugar secundário. Não existia a idéia, moderna, de que o homem é fruto do seu trabalho. Até a reforma protestante, o trabalho continuava em segundo plano. A bíblia apresenta o trabalho como um castigo quando narra que Adão é condenado a ganhar o pão com o suor do seu rosto. E para os católicos, não é o trabalho a via mais nobre de alcançar a salvação, de louvar. É Lutero que situa o trabalho no centro da vida tornando-o o caminho obrigatório para a salvação.

Corrêa (2000, p.185) diz que

Se na Grécia Antiga trabalhar era uma atividade degradante, pouco nobre, reservada aos escravos e descabida para os cidadãos livres, na Idade Média era uma atribuição ordinária que visava produzir bens para satisfação imediata ou, se preferirmos, apenas para a sobrevivência das pessoas. A partir da influência da vida religiosa monástica os corpos passam a ser regulados por uma disciplina rígida, onde cada atividade passava a ter seu tempo definido por sua utilidade, anunciando a idéia do trabalho como possibilidade de acumulação de bens materiais através do ganho sistemático. Nas sociedades modernas o tempo passa a ser trocado por dinheiro, preenchendo as expectativas de utilidade e produtividade.

Por fim, só depois que Smith (1994) desenvolveu a idéia de que é o trabalho a origem de todo o valor e, conseqüentemente, da propriedade individual, é que Marx, tendo como fonte não só o pensamento econômico inglês, mas também a filosofia alemã, os

iluministas e utopistas franceses, desenvolve um enfoque revolucionário sobre o trabalho. Segundo Marx (2004a), a essência do homem está no trabalho, o homem é aquilo que produz e, conseqüentemente, tem sua natureza em contínua transformação, pois a modifica quando modifica o mundo no qual vive. Mais que isso, para Marx (2004a) o trabalho não somente é a essência do homem, mas também uma condição de existência enquanto criador de valores de uso. Finalmente, mas não menos importante, para o mesmo autor, o que diferencia o homem dos outros animais é justamente a sua capacidade de engendrar, de planejar e antever o que produz.

Antunes, em *O caracol e a sua concha*, resume a dimensão dúplice do trabalho, em Marx, da seguinte forma: “necessidade eterna para manter o metabolismo social entre humanidade e natureza. Mas, sob o império (e o fetiche) da mercadoria, a atividade vital metamorfoseava-se em atividade imposta, extrínseca e exterior, forçada e compulsória” (ANTUNES, 2005, p.12).

b. As Transformações do Trabalho

Sabe-se que na história da humanidade o homem sempre dedicou boa parte de sua vida à produção de bens materiais essenciais à sua sobrevivência. Dessa forma, desenvolveu inúmeras ferramentas que serviram de auxílio nessa tarefa.

Porém, foi somente no final do séc. XVIII e início do séc. XIX que algo de extraordinário ocorreu. Uma verdadeira revolução, qualitativa e quantitativa, da produção de bens materiais. Foi intitulada de Primeira Revolução Industrial. Esta foi a primeira grande transformação da organização do trabalho.

Sobre isso, Adam Smith já diz logo no primeiro parágrafo de seu livro “A Riqueza das Nações”: “the greatest improvement in the productive powers of labour, and the greater part of the skill, dexterity, and judgment with which it is any where directed, or applied, seem to have been the effects of the division of labour.”(SMITH, 1994, p.3). Ou seja, constatava que a divisão do trabalho era a causa do maior aprimoramento das forças produtivas.

Marx (2004a) vai além quando diferencia a manufatura da “indústria moderna”, e diz que a revolução na primeira é a força de trabalho, enquanto na segunda é o instrumental. Pode-se desdobrar essa afirmativa para: a revolução na primeira é a divisão de tarefas da força de trabalho e na segunda é a introdução da maquinaria como instrumento de trabalho dessa

força já dividida.

Então, sobre essa primeira grande transformação no trabalho, Marx conclui:

A máquina da qual parte a revolução industrial substitui o trabalhador que maneja uma única ferramenta por um mecanismo que, ao mesmo tempo, opera com certo número de ferramentas idênticas ou semelhantes àquela, e é acionado por uma única força motriz, qualquer que seja sua forma. (MARX, 2004a, p.432)

A partir desse momento, e ao longo dos últimos dois séculos, foi observada a intensificação do uso da máquina na produção de bens materiais. Porém, não ocorreu apenas esta intensificação, houve ainda a criação de novas técnicas, novos métodos, enfim, novas organizações do trabalho.

Primeiro, vale destacar o fordismo em associação ao taylorismo, “ forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se”(ANTUNES, 1995, p.17) ao longo do século XX.

Antunes (1995, p.17) traça as características principais do fordismo:

(...) produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelos cronômetros fordista e produção em série taylorista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre *elaboração* e *execução* no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do *operário-massa*, do trabalhador coletivo fabril.

Ao decorrer do século novas inovações surgiram e conseqüentemente aflorou-se uma nova forma de organizar o trabalho. A robótica, a informática e o avanço nas telecomunicações possibilitou por um lado a intensificação das organizações já existentes e por outro o surgimento de uma nova. Esta que caracteriza a fase pós-moderna da sociedade capitalista, e compreende o período pós década de setenta.

No livro “A corrosão do caráter”, Sennett (2005, p.50) nomeia essa organização de “flexível” e assevera que “hoje estamos numa linha divisória na questão da rotina. A nova linguagem de flexibilidade sugere que a rotina está morrendo nos setores dinâmicos da economia”(SENNETT 2005, p.50). Por outro lado, assegura que apesar disso a maior parte da mão-de-obra, cerca de dois terços, continua empregada em sistemas fordistas de produção.

Este sistema “flexível”, segundo Sennett (2005), é constituído de três elementos: “reivindicação descontínua de instituições; especialização flexível de produção; e

concentração de poder sem centralização”.

Antunes, também observa o surgimento dessa nova forma de organizar o trabalho, e diz que “novos processos de trabalho emergem, onde o cronômetro e a *produção em série e de massa* são “substituídos” pela flexibilização da produção, pela “especialização flexível” (ANTUNES, 1995, p.16). Surgem novas formas de gerir a força de trabalho, nomeadamente os Círculos de Controle de Qualidade, a “gestão participativa”, e a “qualidade total”.

O termo “especialização flexível” foi cunhado por Sabel e Piore para designar uma nova forma produtiva que articula desenvolvimento tecnológico e desconcentração produtiva, ou seja, uma produção baseada em pequenas e médias empresas. Para eles, essa forma de organizar estaria recusando a produção em massa e conseqüentemente isentando o trabalho de alienação (ANTUNES, 1995)

No entanto, esta não parece ser a interpretação que mais reflete a realidade, e exatamente por isso foi alvo de bastante crítica. A primeira crítica posta aqui, parte de Coriat que observa que a substituição da produção baseada em economia de escala, necessária para que a tese se evidencie, é empiricamente irrealizável (CORIAT, 1992).

A segunda crítica afirma que “a tese original da especialização flexível não é “universalmente aplicável”, traz incoerências entre seus vários elementos e não se sustenta empiricamente quando se refere à superação do *mercado de massa*” (CLARKE, 1991 apud ANTUNES, 1995, p.18).

Harvey diz que essa fase da acumulação flexível é caracterizada

por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. [...] novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento de emprego no chamado 'setor de serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas... (Harvey, 1992, p.140)

Harvey, desenvolve a tese de que a acumulação flexível continua a ser uma forma própria do capitalismo: “não há nada essencialmente novo no impulso para a flexibilização [...] o capitalismo segue periodicamente esses tipos de caminho”. Para o autor, características essenciais do capitalismo, enquanto modo de produção, são mantidas, como: ser voltado para o crescimento; uma intrínseca dinâmica tecnológica e organizacional; e ter seu crescimento

em valores reais apoiado na exploração do trabalho vivo no universo da produção. (HARVEY, 1992 apud ANTUNES, 1995)

Várias foram as experiências da acumulação flexível nas últimas décadas ao redor do mundo. Como exemplo, há de citar a “Terceira Itália”, a Volvo de Uddevalla na Suécia, e principalmente o *modelo japonês*, conhecido também como *toyotismo*.

Dentre as principais características do *toyotismo* destaca-se a “capacidade para satisfazer rapidamente pedidos pequenos e variados”(CORIAT, 1992, p.33-34 apud ANTUNES, 1995, p.24). É a demanda, ao contrário do fordismo, que conduz, orienta, a produção. O *just in time* é o responsável pelo melhor aproveitamento possível do tempo. Outro ponto fundamental é que, para atender às exigências mais individuais, a produção esteja baseada num processo flexível de tal forma a permitir que um mesmo operário opere várias máquinas combinando “várias tarefas simples”. Há ainda de se destacar a horizontalização da produção, ou seja, uma forma de terceirização e a flexibilização dos trabalhadores em função da flexibilização do aparato produtivo.(ANTUNES, 1995)

Dessa forma, Gounet conclui:

o toyotismo é uma resposta à crise do fordismo dos anos 70. Ao invés do trabalho desqualificado, o operário torna-se polivalente. Ao invés da linha individualizada, ele se integra em uma equipe. Ao invés de produzir veículos em massa para pessoas que não conhece, ele fabrica um elemento para a 'satisfação' da equipe que está na seqüência da sua linha. (GOUNET, 1991, p.43 apud ANTUNES, 1995, p.28)

Estas transformações apontadas na organização do trabalho imbricam, primeiramente, em um novo mundo do trabalho, e conseqüentemente em novas relações entre a saúde mental e o trabalho. Este segundo ponto será tratado no próximo capítulo, enquanto que o que se segue trata-se do primeiro aspecto.

Ricardo Antunes (1995) enumera algumas das conseqüências dessa forma flexível de acumular capital no mundo do trabalho. A começar pela “crescente redução do proletariado fabril estável”; aumento de formas de trabalho precarizado, como os “terceirizados”, part-time, subcontratados, entre outros; aumento do nível de assalariados no setor de serviços; dificuldade de acesso ao mercado de trabalho por parcelas extremas da população (jovens e idosos); trabalho infantil, principalmente nos países marginalizados; aumento do trabalho feminino, principalmente na esfera do trabalho desregulamentado; expansão do trabalho voluntário; expansão do trabalho em domicílio.

Antunes sintetiza os dias atuais do mundo do trabalho da seguinte forma:

Criou-se, de um lado, em escala minoritária, o trabalhador “polivalente e multifuncional” da era informacional, capaz de operar máquinas com controle numérico e de, por vezes, exercitar com mais intensidade sua dimensão mais “intelectual” (sempre entre aspas). E, de outro lado, há uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, que hoje está presenciando as formas de part-time, emprego temporário, parcial, precarizado, ou mesmo vivenciando o desemprego estrutural. (ANTUNES, 2005, p.32)

Sennett, ao abordar o mesmo tema, constata que a busca da flexibilidade produziu novas estruturas de poder e controle. Este sistema de poder consiste em: “reinvenção descontínua de instituições; especialização flexível de produção; e concentração de poder sem centralização.” (SENNETT, 2005, p.54)

A primeira característica reflete a necessidade do desejo de mudança imposto pelo comportamento flexível. Porém, existem duas formas de mudar: na primeira a mudança parece continuar o que existia antes; já na segunda há a ruptura com o passado, uma mudança irreversível. Dessa forma, para Sennett, a mudança flexível é a segunda: ela “busca reinventar decisiva e irrevogavelmente as instituições, para que o presente se torne descontínuo com o passado.” (SENNETT, 2005, p.55)

Para exemplificar essas mudanças, cita-se a prática conhecida como “reengenharia”, que, em suma, visa produzir mais com menos, ou seja, reflete a busca incansável pela eficiência. Porém, “a sugestão de eficiência é enganadora. A mudança irreversível se dá precisamente porque a reengenharia pode ser um processo altamente caótico” (SENNETT, 2005, p.56). E completando a idéia de eficiência enganosa, estudos da Associação Americana de Administração mostraram, no início da década de 1990, que repetidas reengenharias levaram à redução dos lucros e da produtividade. Fato que, *a priori*, não parece muito difícil de ser explicado, afinal com os frequentes arrochos e demissões, a moral dos trabalhadores despenca; que incentivo têm para trabalhar se sabem que em breve também poderão ser “degolados”?(SENNETT, 2005)

A segunda característica, a “especialização flexível” consiste na tentativa de levar ao mercado produtos mais variados possíveis; significa dizer que a produção tenta atender da maneira mais rápida possível qualquer alteração, ou novidade na demanda. Dessa forma, as tarefas de um operário podem variar semanalmente, ou até mesmo diariamente. (SENNETT, 2005)

A terceira característica, a “concentração sem centralização”, nas palavras de Sennett, é “dizer que a contestação da velha ordem burocrática não significou menos estrutura

institucional. A estrutura permanece nas forças que impelem as unidades ou indivíduos a realizar; o que fica em aberto é como fazer isso”. (SENNET, 2005, p.65)

3. As organizações, o sofrimento mental e breves conclusões.

Neste capítulo tentar-se-á fazer uma relação entre os dois primeiros capítulos, mais especificamente entre o sofrimento mental e a organização do trabalho. E conseqüentemente algumas conclusões.

Para tal, parece pertinente começar pelo fundamento central do desenvolvimento da sociabilidade humana, ou seja, o processo de transformação recíproca que existe no trabalho social.

Marx (2004a), diferenciou o pior arquiteto da melhor abelha, sendo que aquele ao efetivar um trabalho realiza na matéria aquilo que já imaginara, que já existia idealmente, o que não ocorre com a abelha, esta que apenas transforma a matéria.

Antunes, ao tratar o mesmo tema, afirma que ao “pensar e refletir, o ser social se humaniza e se diferencia das formas anteriores do ser social.” (ANTUNES, 2005, p.68)

Novamente em *O Capital*, Marx (2004a) afirma que o trabalho, como criador de valores de uso é, independentemente da sociedade, uma condição de existência de vida humana, do homem. E segue dizendo que no processo de trabalho há uma dupla transformação: se, por uma lado a natureza é transformada pela ação do homem, por outro, o homem que trabalha é transformado pelo seu trabalho.

Ainda neste processo, Marx (2004a) separa o trabalho humano em duas categorias: trabalho concreto útil, e trabalho abstrato. No primeiro, o dispêndio de força de trabalho do trabalhador é adequada a um fim, e produz valores de uso. Na segunda, trata-se de dispêndio de força de trabalho no sentido fisiológico, trabalho humano igual, ou abstrato, e gera o valor das mercadorias.

E o que importa agora é, que no capitalismo, esse trabalho, elemento fundante da sociabilidade humana, torna-se assalariado e assume a forma de trabalho alienado. O homem que era realizado, produtiva e reprodutivamente, no e pelo trabalho, agora não é mais. O trabalho torna-se meio de subsistência. E como se não bastasse, a própria capacidade de trabalhar, ou seja, a força de trabalho, torna-se uma mercadoria. Porém uma mercadoria imprescindível no mundo capitalista. Pois é ela que, por ter maior valor de uso que valor de troca, possibilita a valorização do capital. (MARX, 2004a)

Portanto, o trabalho é agora desfigurado de seu primeiro sentido, o de criador de valores de uso. E “o trabalhador baixa à condição de mercadoria e à de mais miserável mercadoria.” (MARX, 2004b, p.79).

E para completar, o trabalhador não se reconhece no que produz, há um estranhamento do trabalhador no seu objeto, o que é também conhecido como alienação. Marx (2004), chama de alienação o processo, através do qual, o indivíduo se torna estranho ao produto de seu próprio trabalho. Assim, o trabalhador vende sua força de trabalho - que é valor de uso para o capitalista - que serve para produzir outras mercadorias. No entanto, estas são estranhas ao trabalhador; ele está alienado do produto do seu trabalho.

É esta alienação o “germe” das doenças mentais relacionadas ao trabalho. Como lembra Glina (2001, p.614), “De maneira geral, pode-se afirmar que quanto menor a autonomia do trabalhador na organização da sua atividade, maiores as possibilidades de que a atividade gere transtornos à saúde mental.”

Seligmann-Silva (1994, p.93) aborda a questão da alienação da seguinte maneira:

[...] para que a força de trabalho comprada pudesse produzir o máximo em termos de lucro, uma divisão essencial foi implantada. Essa divisão executou o corte e amputou a **concepção do trabalho da atividade do trabalhador**. O significado deste corte para a **identidade** é um dos mais importantes temas nos estudos de saúde psicossocial do trabalho. Pois, como esclarece Braverman, o que para o capitalista se apresenta como o problema da gerência, para os trabalhadores vem representando, na história, a alienação progressiva em relação aos processos de produção. Assim, o trabalho passou a se tornar **estranho** aos desejos e aos interesses de uma imensa parte das pessoas que o executam.

Marx (2004b), já sinalizava para o embrutecimento do trabalhador, para a capacidade de certas organizações do trabalho de extrair a subjetividade do sujeito. Em suas palavras:

quanto mais o trabalhador se desgasta trabalhando, tanto mais poderoso se torna o mundo objetivo, alheio que ele cria diante de si, tanto mais pobre se torna ele mesmo, seu mundo interior, tanto menos o trabalhador pertence a si próprio [...]. O trabalhador encerra a sua vida no objeto; mas agora ela não pertence mais a ele, mas sim ao objeto. Por conseguinte, quão maior esta atividade, tanto mais sem-objeto é o trabalhador. Portanto, quanto maior este produto, tanto menor ele mesmo é. A exteriorização do trabalhador em seu produto tem o significado não somente de que seu trabalho se torna um objeto [...] que existe fora dele, independente dele e estranha a ele, tornando-se uma potência autônoma diante dele, que a vida que ele concedeu ao objeto se lhe defronta hostil e estranha. (MARX, 2004b, p.81)

Este embrutecimento do trabalhador, seu estranhamento diante do objeto que, apesar de conter sua vida, lhe é alheio, estranho, alienado, é o início de uma organização societária, baseada no trabalho, que não realiza o homem, e sim o desrealiza em seu trabalho; de uma

sociedade marcada cada vez mais pelo sofrimento psíquico, pela perda de brilhantismo da alma, do espírito.

Antes de Marx, aquele considerado o pai do liberalismo econômico, Adam Smith, também já observara o caminho sombrio que cursava essa sociedade. A declaração que fez no início de *A riqueza das nações* em favor do livre mercado, parece ter cegado os entusiastas desta idéia. Os leitores menos atentos, de tal obra tão vasta, parecem não perceber o mundo sombrio ao qual a fábrica de alfinetes levava. Porém a Smith, como a todo bom pensador, tal fato não passou despercebido.

A desumanização engendrada por tal sistema de produção foi bem percebida por Smith. Em suas palavras:

In the progress of the division of labour, the employment of the far greater part of those who live by labour, that is, of the great body of the people, comes to be confined to a few very simple operations, frequently to one or two. But the understandings of the greater part of men are necessarily formed by their ordinary employments. The man whose whole life is spent in performing a few simple operations, of which the effects too are, perhaps, always the same, or very nearly the same, has no occasion to exert his understanding, or to exercise his invention in finding out expedients for removing difficulties which never occur. He naturally loses, therefore, the habit of such exertion, and generally becomes as stupid and ignorant as it is possible for a human creature to become. (SMITH, 1994, p.838)

Além desta importante observação, Smith (1994) percebe também que, em geral, os que trabalham mais obtêm menos, e diz isso levando mais em conta os termos humanos que de salários. Marx, desenvolve essas idéias contidas em Smith. Para o autor

quanto mais o trabalhador produz, menos tem para consumir; que quanto mais valores cria, mais sem-valor e indigno ele se torna; quanto mais bem formado o seu produto, tanto mais deformado ele fica; quanto mais civilizado seu objeto, mais bárbaro o trabalhador; que quanto mais poderoso o trabalho, mais impotente o trabalhador se torna; quanto mais rico de espírito o trabalho, mais pobre de espírito e servo da natureza se torna o trabalhador. (MARX, 2004b, p.82)

O desfecho deste raciocínio é o mais sombrio e o mais importante para entender o cerne do sofrimento mental causado pelo trabalho. Marx diz:

Primeiro, que o trabalho é externo ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas nega-se nele, que não se sente bem, mas infeliz, que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre, mas mortifica sua physis e arruína o seu espírito. O trabalhador só se sente, por conseguinte e em primeiro lugar, junto a si quando fora do trabalho e fora de si quando no trabalho. Está em casa quando não trabalha e, quando trabalha, não está em casa. O seu trabalho não é portanto voluntário, mas forçado, trabalho obrigatório. O trabalho não é, por isso, a satisfação de uma carência, mas somente um meio para satisfazer necessidades fora dele. Sua estranheza evidencia-se aqui de forma tão pura que, tão logo inexista coerção física ou outra qualquer, foge-se do trabalho como de uma peste. O trabalho externo, o trabalho no qual o homem se exterioriza, é um

trabalho de auto-sacrifício, de mortificação. Finalmente, a externalidade do trabalho aparece para o trabalhador como se o trabalho não fosse seu próprio, mas de um outro, como se não lhe pertencesse, como se ele no trabalho não pertencesse a si mesmo, mas a um outro. [...] a atividade do trabalhador não é a sua auto-atividade. Ela pertence a outro, é a perda de si mesmo. (MARX, 2004b, p.82-83)

O medo de uma sociedade sem espírito presente nas palavras de Smith e Marx, de uma sociedade marcada pela rotina, pela divisão precisa do tempo e das tarefas, se concretizou na forma de organizar o trabalho conhecida como fordismo.

O advento da maquinaria criou a possibilidade de grandes lucros e, ao mesmo tempo, de um trabalhador não-pensante. Impossibilitou o trabalhador de realizar a sua capacidade de inventar, comentada por Smith. Extraiu-lhe a alma e o desejo, como comenta Marx:

O trabalho na fábrica exaure os nervos ao extremo, suprime o jogo variado dos músculos e confisca toda a atividade livre do trabalhador, física e espiritual. Até as medidas destinadas a facilitar o trabalho se tornam meio de tortura, pois a máquina, em vez de libertar o trabalhador do trabalho, despoja o trabalho de todo interesse. Sendo, ao mesmo tempo processo de trabalho e processo de criar mais-valia, toda produção capitalista se caracteriza por o instrumental de trabalho empregar o trabalhador, e não o trabalhador empregar o instrumental de trabalho. Mas essa inversão só se torna uma realidade técnica e palpável com a maquinaria. Ao se transformar em autômato, o instrumental se confronta com o trabalhador durante o processo de trabalho como capital, trabalho morto que domina a força de trabalho viva, a suga e exaure. (Marx, 2004a, p.483)

Aqui está o busfílis, é, pois, a parte que deve ser tratada exaustivamente. A divisão interna do trabalho e o aumento contínuo da segregação das tarefas são fundamentais para a maximização dos lucros. Foi a maquinaria e seus desenvolvimentos subsequentes que possibilitaram essa divisão, mas também ensejou o martírio físico e mental dos trabalhadores. A maquinaria faz a tarefa que antes era do homem, ela imprime um novo ritmo ao trabalho, ela desqualifica o trabalho, e é ela que permite que se produza, cada vez mais, em menos tempo. É nesse contexto, podemos ler maquinaria como sinônimo de tecnologia, e é no mesmo patamar onde se enquadram as inúmeras formas de gestão.

Braverman (1974) nos mostra o âmago desse processo, o que permite tudo isso: “o que o trabalhador vende e o que o capitalista compra não é uma quantidade contratada de trabalho, mas a força para trabalhar por um período contratado de tempo.” (BRAVERMAN, 1974, p.54 apud SELIGMANN-SILVA, 1994, p.93).

É este ponto que justifica o desenvolvimento dos diferentes modos de utilização e controle da força de trabalho, os quais sempre visam extrair dela o máximo desempenho em

busca do lucro. (SELIGMANN-SILVA, 1994)

O advento da maquinaria não implicou apenas isso. Foi simplesmente o ponto marcante dessa perniciosa relação entre trabalho e saúde. Com o passar dos anos “outras formas de divisão do trabalho foram sendo implantadas, originando atividades laborais cada vez mais segmentadas.” (SELIGMANN-SILVA, 1994, p.93).

O ritmo das atividades laborais foi intensificado e o controle sobre elas aumentado. Novas formas de gestão e de divisão do trabalho foram criadas, sempre com o intento do lucro. E, ao mesmo tempo, sempre com conseqüências sobre a saúde mental do trabalhador.

Antonio & Maria (1995), analisando duas empresas com sistemas de organização do trabalho diferentes, uma o “just in case” e outra o “just in time”, concluíram que, na primeira, 56% dos trabalhadores eram suspeitos de sofrimento psicológico, enquanto que, na segunda, a porcentagem era de 26%. Notaram ainda que nas divisões de cada empresa, onde as orientações eram mais próximas ao taylorismo/fordismo havia um descontentamento maior com o trabalho.

Nos programas de qualidade total a situação não deve ser diferente. Teixeira (2000) defende que estes programas são similares a modelos administrativos do início do século e que, em seu bojo, nada mais é do que um velho método, travestido de novo, que busca o aumento da produtividade/eficiência. Teixeira diz:

[...]objetivam sempre o aumento da produção através da concentração dos esforços com o desgaste físico e mental dos trabalhadores, maquiado por prêmios ou recompensas individuais e grupais, em detrimento dos salários negociados coletivamente - nada mais do que *fetiches* que buscam, através de estímulos materiais que dividem a classe trabalhadora, a cooptação do trabalhador para os projetos patronais. (TEIXEIRA, 2000, p.67-68)

Andrade (apud TEIXEIRA, 2000) considera a gestão de qualidade total um novo modelo disciplinar, no qual a brutalidade é menos visível que no sistema de Taylor. Para Andrade

Antes, tratava-se do férreo controle ‘científico’ através da figura do supervisor. Hoje, os trabalhadores se autofiscalizam, autopunem através de mecanismos embutidos na nova relação de trabalho e nas próprias máquinas, que têm também a função de moldar e fiscalizar o trabalhador, adequando-o às necessidades de aumento da intensidade do trabalho e da produção que se processa sobre a base de um novo padrão tecnológico. (ANDRADE, 1995, apud TEIXEIRA, 2000, p.75)

Motta (apud TEIXEIRA, 2000) defende as empresas com uma tese que (usando a expressão de Hobsbawn para comparar a educação inglesa à educação francesa na época da

revolução industrial) mais parece uma “piada de mau gosto”:

[...]valoriza o potencial das pessoas e permite que expressem suas idéias e emoções, desenvolvam relações pessoais e organizacionais mais autênticas, enfim, se tornem profissionais mais autônomos e competentes. No mundo de hoje, a contribuição do indivíduo é tão relacionada ao grau de retribuição (salários, benefícios etc.) quanto a sua liberdade de expressão e ação. A participação libera o indivíduo para contribuir e faz todos os participantes do processo inclusive chefes e dirigentes, desenvolverem maior consideração para idéias alheias e maior respeito mútuo. (MOTTA, 1995, apud TEIXEIRA, 2000, p.74)

Essas novas formas de gestão, de divisão do trabalho, enfim, essas novas formas de organizar o trabalho, marcaram as últimas três décadas. Dentre as características fundamentais destaca-se a noção de tempo que foi completamente transformada. A começar, ainda na época de Smith, com o advento do relógio de bolso e a terminar nos dias de hoje com a brusca transformação, principalmente, da comunicação instantânea. Esta é uma época marcada pelo dinamismo, pelo ritmo acelerado, pelo vídeo-clipe, pelo encurtamento máximo do momento presente: a um piscar de olhos, o que era já não é mais.

É neste cenário que a obsessão pela máxima eficiência, pelo lucro, gerou novos métodos de trabalho como kanban, just in time, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, “gerência participativa”, entre tantos outros que não param de surgir. Vivemos um momento de mudanças, há uma linha divisória, de um lado a rotina e de outro a linguagem da flexibilidade. Porém, é sempre bom lembrar, como lembrou Sennett (2005), que dois terços dos trabalhadores estão inseridos nas engrenagens do fordismo. E ao contrário do que muitos afirmam, essa nova organização do trabalho, chamada de toyotismo, não é a solução para o sofrimento mental do trabalhador. Gounet (1991), afirma que a idéia de que o toyotismo, por desaparecer com o trabalho repetitivo, simples e embrutecedor, representa uma fase de enriquecimento das tarefas, da satisfação do consumidor e do controle de qualidade, parece estar errada. E sem dúvida está.

Na verdade, o que existe é uma intensificação da exploração do trabalho, afinal os trabalhadores agora atuam em mais de uma máquina simultaneamente, são responsáveis por várias tarefas; há ainda um sistema de luzes para indicar o ritmo: se, de funcionamento normal, de máxima intensidade ou se deve-se parar (ANTUNES, 1995).

Além disso, o tempo está ainda mais fragmentado, o trabalho vai além da empresa: trabalha-se em casa, na praia, nas férias, a qualquer momento, basta ter um celular ou um laptop. Exige-se dos trabalhadores que estejam sempre conectados. E exige-se ainda

que vivam pela empresa, o objetivo de vida de cada trabalhador (aqui encarado como todo indivíduo que oferece qualquer trabalho em troca de salário) deve ser o sucesso da empresa. É dessa forma que as palavras, já citadas, de Marx tornam-se mais contemporâneas do que nunca: a vida do trabalhador está no objeto que produz, quanto mais valor tem o objeto, menos vida resta ao trabalhador.

Sobre este maior envolvimento, Antunes (1995) comenta que o indivíduo que trabalha para a família Toyota é muito mais dependente, muito mais sujeito à ordem, seu envolvimento é muito mais intenso. Esta é uma lógica mais envolvente e manipulativa. O trabalhador deve agir e pensar para o capital, para a produtividade - o sucesso da empresa torna-se seu objetivo de vida - e tudo isso sob a aparência do fim da separação entre elaboração e execução. E aqui deve-se frisar: aparência, pois não é o trabalhador que define *o que nem como* produzir.

Em outro texto, Antunes volta a tratar o mesmo tema. Para o autor, na era da empresa toyotista, “transfere-se o *savoir-faire* para o trabalho, mas o faz apropriando-se crescentemente da sua dimensão intelectual, das suas capacidades cognitivas, procurando envolver mais fortemente e intensamente a subjetividade existente no mundo do trabalho.”(ANTUNES, 2005, p.36)

Voltando à questão do tempo que é prioritária na atualidade. Deve-se ressaltar que é a reinvenção do tempo que reinventou a forma de organizar o trabalho, e conseqüentemente a vida. Nesta nova sociedade que parece nascer, o lema é que não há longo prazo. É impossível imaginar cinco anos à frente, sendo que antes imaginava-se até cem. Sobre isto, Sennett (2005) ressalta que isto está corroendo o caráter pessoal do indivíduo, inclusive em relação à sua família.

O fato de não haver longo prazo corrói a confiança, a lealdade. É a lógica de curto prazo que não permite que haja um amadurecimento da confiança (SENNETT, 2005). Parece bastante lógica tal assertiva, afinal é com tempo que as relações amadurecem, é com o tempo que os indivíduos se conhecem e nasce a confiança, a amizade. É então que Sennett (2005) conclui que um trabalhador não pode usar de exemplo sua vida no trabalho, se sucesso no trabalho, para ensinar os filhos. Pois, seu sucesso, ou sobrevivência, no mundo do trabalho não depende de relações “qualificadas”.

Já se foi a época em que a lua determinava o ritmo, ou mesmo aquela em que a

noite ou o dia impunha-o. Primeiro, a máquina impôs uma nova noção de tempo. Depois, Taylor cronometrou o melhor desempenho. Veio a ferrovia, o telefone, o avião, e finalmente a internet, tudo para destruir a noção de tempo que existia e criar uma nova, completamente neurótica e obsessiva por velocidade.

A reorganização do tempo do trabalho criou o “flexitempo”. O mais ilustrativo exemplo é o trabalho em casa: o fim da divisão entre tempo de lazer e tempo de trabalho, se antes o trabalhador sentia-se em si quando em casa, agora nem mais casa. Está fora de si no trabalho e, portanto, em casa, pois o trabalho está em sua casa.

Para piorar tal situação, afirma Sennett (2005) que o trabalhador, embora controle o local de trabalho, não controla o trabalho em si, e mais que isso, é até mais supervisionado, por meios eletrônicos, que o trabalhador que está no escritório.

Então Sennett conclui que “na revolta contra a rotina, a aparência de nova liberdade é enganosa. O tempo nas instituições e para os indivíduos não foi libertado da jaula de ferro do passado, mas sujeito a novos controles do alto para baixo.”(SENNETT, 2005, p.69)

O tempo, além de atuar na reorganização da esfera produtiva, também atua na esfera do consumo. E a qualidade total é quase uma piada, pois, de fato, significa qualidade total em tempo mínimo – cada vez mais os produtos duram menos. Além disso, a variedade dos produtos é cada vez mais abundante. Os produtos são mais inúteis e supérfluos, duram menos, e deseja-se cada vez mais. Trabalha-se para consumir mais em menos tempo. Trabalha-se para continuar a viver, e vive-se para “ter ou sonhar com novos produtos” (ANTUNES, 1995, p.92).

É dessa forma, recriando a noção de tempo, reestruturando a forma de organizar o trabalho, promovendo as “reengenharias”, a nova qualidade total, criando uma massa de desempregados, uma massa de indivíduos que vivem de trabalhos parciais, outra massa que continua a viver nas engrenagens do fordismo, e outra que perdeu a linha do tempo, que torna seu objetivo pessoal o objetivo de uma empresa que só busca o lucro, que temos a formação de uma nova sociedade, mais do que nunca dependente do trabalho, mas que não tem trabalho para todas. Uma sociedade produtora de bens de altíssimo valor agregado, mas que seus indivíduos, seus produtores, não têm valor algum, pois não guardam, no âmago, espírito nenhum.

E o resultado dessa sociedade é a depressão, o mal-estar, o tédio, o desânimo, e mesmo o suicídio. Parece ter virado “moda” na França, cometer suicídio no próprio ambiente de trabalho, mas ainda assim os diretores afirmam que tal fato nada deve ter a ver com o trabalho em si. Na Renault, por exemplo, três suicídios seguidos no ambiente de trabalho marcaram a empresa, assustaram os funcionários, mas tudo continua como antes, sendo que o terceiro morto deixou uma carta comentando os motivos, dentre eles as duríssimas condições de trabalho. (FRANÇA, 2007).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, “os problemas de saúde mental e doenças relacionadas ao estresse são as maiores de todas as causas de morte precoce na Europa. [...] representam um enorme custo à sociedade” (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2001, apud LEVI, 2005, p.53). O International Labour Office diz que “segundo relatório preparado durante o Finnish European Union (EU) [...], o custo de problemas de saúde mental em 15 países membros da União Européia no ano de 2000 foi estimado entre 3% e 4% do produto interno bruto” (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2000, apud LEVI, 2005, p.53). Ou seja, aproximadamente 325 bilhões de euros, segundo o autor, considerando 3,5% do PIB, e o PIB de 2003.

Bennett expõe o seguinte:

Most experts agree that depression has been on the increase in many countries during the second half of the 20th century. The World Health Organisation expects it to be the number one health problem by 2020. There are many studies that link this increase to the trends I have discussed: growing insecurity; feelings of inadequacy in a relentlessly competitive world; increasing inequality; and a powerful sense of social instability. (Bennett, 2001, p.3)

Somente entendendo o estilo de vida moderno para compreender como chegamos a tal ponto.

O mundo que antes era do trabalho é agora do desemprego. Este problema não parece ser passageiro, muito menos uma anomalia. O desemprego é a realidade que toca todos os países, independentemente do grau de desenvolvimento. A insegurança causada pelo temor do desemprego e a competitividade beluina no mercado de trabalho aflige o trabalhador e o torna um “alvo” potencial das doenças mentais. É neste contexto que a depressão faz, cada vez mais, parte do cotidiano de inúmeras pessoas. Se antes, na sociedade que Freud analisava, o “grande mal mental” era a histeria, que tinha suas causas na forma de organização daquela sociedade, nos valores por ela impostos, em dez anos o “grande mal mental” será a depressão. Devido às formas de trabalho na nossa sociedade (aos ambientes doentes de trabalho), e à

forma pela qual nos organizamos através desse trabalho.

Tendo em vista que toda a sociedade está organizada em torno do trabalho, não é exagerado increpar o trabalho por características sociais que também ajudam a degenerar a integridade mental dos indivíduos. A primeira dessas características é o tempo.

No trabalho não é diferente, a distinção entre tempo de lazer e tempo de trabalho já não existe, a intersecção é total. A jornada de trabalho faz parte da história, toda hora é, ou pode ser, hora de trabalho. Trabalha-se na praia, de férias com a família, basta ter um laptop, um celular. Nesse contexto, criou-se a “cultura do empreendedor”, que nada mais é que um trabalhador hiper-dinâmico, individualista, que se apropriou dos valores dos capitalistas.

O novo tempo é fonte de tensão para todos os seres humanos. A necessidade de aprender rapidamente coisas novas para manter-se competitivo é mais um exemplo que caracteriza os novos tempos. A própria noção de competitividade mantém o indivíduo, a todo instante, obsessivo com o tempo. Essa mesma competitividade arraigou-se pelas mais distintas esferas sociais - fazia parte do trabalho, mas agora está em toda parte, até na escola. Dessa forma, a neurose do tempo e a obsessão por ele se transformam em paranóia, só não se sabe se agora é o homem que o persegue ou é perseguido.

Esse novo estilo de vida, no qual não existe o tempo, a noite ou o dia, o trabalho ou o lazer, onde não se pode mais distinguir com clareza uma coisa da outra, não podia levar a algo diferente senão à depressão, ao estresse. Em “Tempos Modernos”, Chaplin já mostrava o porvir. Quando o operário teve seu ritmo determinado pela máquina foi dado o primeiro passo. Mas hoje, já não é possível saber o que, exatamente, determina o tempo. São milhões de pessoas, instituições, governos, costumes que o determinam concomitantemente.

O que, com o advento da mecanização, parecia possível para uns - a libertação do trabalho - com o advento da automação pareceu ser muito mais possível, mas também muito mais impossível. Arendt (1989) comenta que “o advento da automação, que dentro de algumas décadas provavelmente esvaziará as fábricas e libertará a humanidade do seu fardo mais antigo e mais natural, o fardo do trabalho e da sujeição à necessidade.” A autora percebe claramente a possibilidade de libertação do trabalho. Mas, por outro lado, é extremamente realista e perspicaz quando diz:

Mas isto é assim apenas na aparência. A era moderna trouxe consigo a glorificação teórica do trabalho, e resultou na transformação efetiva de toda a sociedade em uma sociedade operária. Assim, a realização do desejo, como sucede nos contos de fadas,

chega num instante em que só pode ser contraproducente. A sociedade que está para ser libertada dos grilhões do trabalho é uma sociedade de trabalhadores, uma sociedade que já não conhece aquelas outras atividades superiores e mais importantes em benefício das quais valeria a pena conquistar essa liberdade. (ARENDR, 1989, p.13)

É aparência, pois, nada poderia ser mais entediante do que essa sociedade de valores sedimentados no trabalho - livre do trabalho, sem trabalho. É paradoxal, pois o que o homem buscou, historicamente, - como mostra Arendt (1989), “o desejo de libertação das 'fadigas e penas' do trabalho é tão antigo quanto a história de que se tem registro” - foi o lazer, o prazer, o amor, não o trabalho; e, quando pode dele se libertar não consegue, pois teme; teme a vida sem trabalho, afinal, já não sabe mais viver. O organismo vivo que antes operava um instrumento de trabalho morto tornou-se apenas uma peça de um organismo morto, uma máquina, por ela teve sua alma sugada e exaurida, nada mais é que um morto-vivo.

Para Arendt (1989, p.13)

Até mesmo presidentes, reis e primeiros-ministros concebem seus cargos como tarefas necessárias à vida ad sociedade; e, entre os intelectuais, somente alguns indivíduos isolados consideram ainda o que fazem em termos de trabalho, e não como meio de ganhar o próprio sustento. O que se nos depara, portanto, é a possibilidade de uma sociedade de trabalhadores sem trabalho, isto é, sem a única atividade que lhes resta. Certamente nada poderia ser pior.

Estamos, pois, diante de uma grande encruzilhada, e a *priori*, a única alternativa é custosa, e passa por repensar valores e a forma de reprodução material e, conseqüentemente, social. Faz-se necessário um empreendimento social capaz de encher de sentido a vida dentro e fora do trabalho, capaz de criar um tempo verdadeiramente livre fora do trabalho e autônomo, capaz de criar também um trabalho voltado para a criação de bens socialmente e verdadeiramente úteis, capaz de criar uma nova forma de sociabilidade, “em que liberdade e necessidade se realizem mutuamente.” (ANTUNES, 2005, p.99)

Por fim, como as palavras de Marx parecem hoje fazer ainda mais sentido, e quando diz que “o trabalho estranhado inverte a relação a tal ponto que o homem, precisamente porque é um ser consciente, faz da sua atividade vital, da sua *essência*, apenas meio para sua *existência*” (MARX, 2004b, p.85) nos vem a pergunta que não cala: por que o homem aceita esta condição? Por que assim o faz? Resta a humanidade, a cada nação, buscar uma forma de reinventar o trabalho e reinventar a si mesmo. Portanto, deve-se empreender uma luta para dar sentido à vida, dentro e fora do trabalho. Só assim ter-se-á qualidade de vida digna ao alcance de toda a gente.

Referências Bibliográficas.

ANDRADE, E. Vendedor de ilusões. In: **Centro de estudos sindicais**. Bahia: Gráfica e editora Jornalística Ltda. 1995.

ANTONIO, L.F., & MARIA, A.N.L. Os efeitos das novas organizações do trabalho sobre os trabalhadores e suas organizações. In: W.Codo, & J.J.C.Smapaio, (orgs.). **Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho**. Petrópolis: Editora Vozes, 1995. 265-293.

ANTUNES, R.L.C **Adeus a trabalho?**:ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995. 155p.

ANTUNES, R.L.C. **O Caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005. 135p.

AOQUI, C. (2005). Trabalho é a principal fonte de estresse. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 01/05/2005. Empregos, p.FI

ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989. Disponível em: <<http://www.fflch.usp.br/dh/heros/humancondition/ensaios/arendt.html>>. Acesso em: 17 Nov. 2006.

AZEVEDO, V. A. Z. De. **Algumas contribuições da psicanálise ao campo do conhecimento da saúde mental no trabalho**. 2003. 196f. Tese de Doutorado – Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

BENNETT, O. By 2020, World Health Organization expects depression to be the number one health problem. **New Statesman**, 25-27, 03/12/2001.

BILLIARD, I. **Les conditions historiques et sociales de l'apparition de la psychopathologie du travail en France (1929-1952)**. Paris: Octarès, 1996.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 1974.

CANADA SAFETY COUNCIL. **Mental Health and the Workplace**. 2005. Disponível em: <<http://www.safety-council.org/info/OSH/mentalhealth.html>>. Acesso em: **07 Mar. 2007**.

CLARKE, S. “**Crise do fordismo ou da social-democracia?**”. Lua Nova, São Paulo, n° 24, Cedec. 1991.

CORIAT, B **El Taller y el Robot** (Ensayos sobre el Fordismo y la Producción em Masa em la Era Electrónica). México/Espanha, Siglo XXI. 1992

CORRÊA, de O. R. O peso da não inclusão: considerações sobre o valor do trabalho na atualidade. In: **Cadernos IPUB**, Rio de Janeiro, n.2 (4ª edição), 178-190, 2000.

DEJOURS, C. **Travail, usure mentale**. Paris: Bayard Editions, 2000.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 3ªed. Trad. Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. São Paulo: Cortez Editora. 1988. 163p.

FERREIRA, da S.F.J. Trabalho e doença mental. In: **Cadernos IPUB**, Rio de Janeiro, n.2 (4ª edição), 139-142, 2000.

GLINA, Débora Miriam Raab et al. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Cad. Saúde Pública.**, Rio de Janeiro, v.17, n.3, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2001000300015&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 Nov 2006.

GOUNET, T. "Luttes Concurrentielles et Stratégies D'accumulation dans l'industrie Automobile. In: **Etudes Marxistes**, Bélgica, nº 10, 1991.

HARVEY, D. **A condição Pós-Moderna**, São Paulo: Loyola. 1992.

JOBIM, T. Entrevista. Disponível em:< <http://www.youtube.com/watch?v=YNIsiJevIZ4> > Acesso em: 13/06/2007.

LAURELL, A. C. & NOREIGA, M. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Editora Hucitec, 1989

LEVI, L. Working life and mental health – A challenge to psychiatry?. **World Psychiatry**, volume 4, número 1, 53-57, 2005.

MARX, K. **O capital: Crítica da economia política (1867)**. 22ª Edição. Trad. Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 2004a.v.1.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. 1ª Edição. Trad. Jesus Ranieri. São paulo: Boitempo. 2004b. 175p.

MEDINA, M.C.G. A aposentadoria e a doença mental. In: **Cadernos IPUB**, Rio de Janeiro, nº2, 4ª Edição, 139-142, 2000.

MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do Trabalho. In: JACQUES, M. Da G. & CODO, W. (orgs.), **Saúde mental & trabalho: leituras**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002. 130-142.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde /** Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil; organizado por Elizabeth Costa Dias ; colaboradores Idelberto Muniz Almeida et al. – Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. 580f. Disponível em: <http://dtr2001.saude.gov.br/editora/produtos/livros/pdf/02_0388_M2.pdf>. Acesso em: 19 Nov. 2006.

MOTTA, F. C. P. **Teoria geral da administração - uma introdução**. 19ª edição. São Paulo:

Livraria Pioneira Editora. 1995.

NASSIF, L.F., A. Origens e desenvolvimento da Psicopatologia do Trabalho na França (século XX): uma abordagem histórica. In: **Memorandum**, n.8, 79-87, 2005. Disponível em: <http://www.fafich.ufmg.br/~memorandum/artigos08/nassif01.htm>>. Acesso em: 03 Mar. 2007.

POLYDORO, F. O estresse que mata. **Amanhã**, Porto Alegre, nº 185, p.41-47, Jan. 2003.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia e psicodinâmica no trabalho. In: MENDES, R. **Patologia do Trabalho**. Rio de Janeiro: Atheneu. Cap. 12: 287-310, 1995.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ; Cortez Editora, 1994.

SENNET, R. **A corrosão do caráter**: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 10ª Edição. Tradução Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2005. 204p.

SIMPÓSIO BRASILEIRO DE PSICODINÂMICA DO TRABALHO – I, 12/04/2007.

SMITH, A. **The Wealth of Nations**. New York: Random House, 1994. 1131p.

TEIXEIRA, da S.C. **Saúde do trabalhador**: um desafio para qualidade total no Hemorio. 2000. 156f. Dissertação de mestrado – Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro. Disponível em: http://portalteses.cict.fiocruz.br/transf.php?script=thes_cover&id=000026&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 02 Nov 2006.

URIA, L. **França: Desepero em cadeia na renault**. 24/02/2007. Disponível em: <http://www.nesc.ufrj.br/assediomoral/noticias/renault%20070224.htm>> Acesso em: 17/06/2007

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental health in Europe**. Copenhagen: World Health Organization, 2001.

WÜNSCH, F.V. **Reestruturação produtiva e acidentes de trabalho no Brasil**. Cadernos de Saúde Pública, v. 15, n.1, p. 45-51, 1999.