

ESCOLA FEDERAL DE ENGENHARIA DE ITAJUBÁ

Valdéres Maria Tereza Veloso Mendes

O trabalho na produção de saúde: abordagens teóricas

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de
Produção como requisito parcial à obtenção do
título de **MBA**

Orientadora: Rita de Cássia Trindade Stano, Dr.^a.

Itajubá, Julho de 2005

MENDES, Valdéres Maria Tereza Veloso. O trabalho na produção de saúde: abordagens teóricas. Itajubá. UNIFEI, 2005. 76p. (Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Itajubá).

Palavras Chaves: Trabalho, Relações no Trabalho, Saúde do Trabalhador, Dialética do Trabalho

ESCOLA FEDERAL DE ENGENHARIA DE ITAJUBÁ

Valdérés Maria Tereza Veloso Mendes

O trabalho na produção de saúde: abordagens teóricas

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado por banca examinadora em 20 de agosto de 2005, conferindo ao autor o título de **MBA**

Banca Examinadora :

Prof^ª. Rita de Cássia M.Trindade Stano, Dr^a

Prof. José Gilberto da Silva, Dr.

Prof. Edson de Oliveira Pamplona,Dr

Itajubá, Julho de 2005

DEDICATÓRIA

Ao meu marido :
Edmilson Carneiro Mendes

Ao meu querido irmão:
Wanderlei Luiz Veloso
(In Memoriam)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a DEUS, pela inspiração e força nos momentos difíceis desta caminhada.

Ao meu marido pelo incentivo e pela compreensão de minha ausência.

Agradeço a todos colegas e professores pelo crescimento pessoal, profissional e cultural que esta caminhada me proporcionou.

SUMÁRIO

Dedicatória	iv
Agradecimentos	v
Sumário	vi
Resumo	viii
Abstract	ix
Lista de Figuras	x
Lista de Abreviaturas	xi
1. INTRODUÇÃO	1
1.1 Considerações Iniciais	1
1.2 Objetivo	3
1.3 Justificativa	4
1.4 Estrutura do Trabalho	6
2. TRABALHO: CONCEITO E HISTÓRIA = HISTÓRIA DO HOMEM	7
3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL E QUESTÕES ERGONÔMICAS	13
3.1 Abordagens Clássicas	14
3.2 Abordagens Humanísticas e Comportamentais	17
3.3 Abordagens Sistêmicas	22
3.4 Abordagens Contemporâneas	24
3.5 Riscos, Cargas de Trabalho e o Processo de Desgaste	29
3.6 Ergonomia	32
4. CONCEPÇÃO DE HOMEM – O SUJEITO DO TRABALHO	33
4.1 Emoções	34
5. VIVÊNCIAS DE PRAZER – SOFRIMENTO NOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS	40
5.1 Vivências de Prazer no Trabalho: Uma Face da Moeda	40
5.2 Vivências de Sofrimento no Trabalho: A Outra Face da Moeda	45
5.3 Prazer – Sofrimento no Trabalho: Indicadores Críticos	46
5.4 Uma Modalidade de Custo de Adaptação no Trabalho	47

5.4.1	Trabalho e LER	47
5.4.2	Aspectos Psicológicos Envolvidos	49
6.	A SAÚDE POSSÍVEL NOS AMBIENTES ORGANIZACIONAIS	55
6.1	Contribuições Psicossomática	55
6.2	Efeitos Colaterais e Fenômenos Psicossomáticos: As Relações entre Saúde normalidade	57
6.3	O Caminho da Somatização	57
6.4	Saúde e Estados Afetivos	59
6.5	Saúde e Trabalho	60
6.6	Relação entre Ser Humano e Ambiente	63
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71

Resumo

Este estudo propõe-se a analisar a dialética do trabalho no contexto organizacional, considerando as vivências de prazer-sofrimento, tendo em vista proposições que possam promover a saúde dos trabalhadores.

A importância deste estudo justifica-se no fato de o ser humano passar a sua vida adulta sob as determinações do trabalho, tarefa social que define identidade, classe social, remuneração, estilo de vida, e é também construtor de dores, lesões, acidentes e doenças.

Se o trabalho leva ao sofrimento e a doença, esse mesmo trabalho pode se constituir em uma fonte de prazer, saúde e de desenvolvimento humano do indivíduo. A organização do trabalho e a administração de uma organização pode interferir sobre o destino do sofrimento, orientando-se para o sofrimento criativo ou patogênico; daí a necessidade de implementação de uma nova cultura organizacional que valorize a saúde do trabalhador. Implementação esta que é de responsabilidade de todos envolvidos no processo: trabalhadores (sujeito do trabalho), medicina do trabalho e dirigentes.

Abstract

This study is considered to analyze, the dialectic of the work in the organization context, considering the pleasure-suffering experiences, in view of proposals that can promote the health of the workers.

The importance of this study is justified in the fact of the human being to pass its adult life under the determination of the work, social task that defines identity, social classroom, remuneration, style of life, and is also constructor of pains, injuries, accidents and illnesses.

If the work takes to the suffering and the illness, this exactly work can consist in a pleasure source, health and of human development of the individual. The organization of the work and the administration of an organization can intervene on the destination of the suffering, orienting themselves for the creative or pathogenic suffering; from there the necessity of implementation of a new culture of organization that values the health of the worker. Implementation this that is of responsibility of all involved ones in the process: workers (subject of the work), medicine of the work and controllers.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Trabalho envolvido com o jogo	54
Figura 2: Trabalho envolvido com o estudo	55
Figura 3: Trabalho envolvido com o jogo e o estudo	55

LISTA DE ABREVIATURAS

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PIB – Produto Interno Bruto

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RH – Recursos humanos

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

LTC – Lesões Por Traumas Cumulativos

RSI – Repetitive Strain Injury

CTD – Cumulative Trauma Disorders

OMS – Organização Mundial da Saúde

“O trabalho é uma atividade tão específica do homem que funciona como fonte de construção, satisfação, riqueza, bens materiais e serviços úteis à sociedade humana. Entretanto, o trabalho também pode significar escravidão, exploração, sofrimento, doença e morte”.

Machado, A.C.S.; Cruz, D.D. & Aguiar, W.M. 1998

1. INTRODUÇÃO

1.1 Considerações Iniciais

Segundo dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho), 270 milhões de trabalhadores assalariados são vítimas de acidentes de trabalho, dos quais 2 milhões resultam em acidentes fatais. Nos países mais industrializados, ocorreu uma diminuição significativa do número de lesões graves devido às mudanças no trabalho industrial. No entanto, a natureza das novas organizações aumenta outras formas de adoecimento tais como: afecções músculo-esqueléticas, estresse, problemas psíquicos, problemas respiratórios e fonaudiológicos, reações alérgicas, problemas decorrentes da exposição de agentes tóxicos e cancerígenos etc. A OIT estima que 160 milhões de trabalhadores contraem doenças ligadas ao trabalho todos os anos. Embora não seja possível avaliar o custo de uma vida humana, a OIT calcula que 4% do PIB (Produto Interno Bruto) mundial é gasto com doenças profissionais, absenteísmos, tratamentos, incapacidade e pensões (OIT, 2002).

A reestruturação produtiva no nosso país, a incorporação de novas tecnologias, a precarização das relações de trabalho, a intensificação do ritmo, a diminuição de postos de trabalho, a sobrecarga e a exigência de polivalência dos que permanecem trabalhando têm ampliado e agravado o quadro de doenças e riscos de acidentes, causando afastamentos no trabalho e aposentadorias precoces com forte impacto nas contas do sistema previdenciário.

Muitos autores discutem a centralidade do trabalho no mundo social, sua importância nas relações indivíduo-sociedade e na constituição do próprio indivíduo. O Trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho enquanto fator de pertinência a grupos e a certos direitos sociais. O Trabalho possui, ainda, uma função psíquica, enquanto um dos alicerces da constituição do sujeito e da sua rede de relações e significados. Processos como reconhecimento, gratificação, motivação mobilização e inteligência, além de estarem relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade do sujeito (LANCMAN & GHIRARDI, 2002).

Segundo Castel (1998), o trabalho é a matriz da integração social. Para o autor, há uma correlação forte entre as formas de inserção no trabalho e as formas de integração social. Ao discutir o processo social de desfiliação, o autor observa a relação direta que se estabelece entre o processo de precarização das relações de trabalho e a conseqüente vulnerabilidade social a que o indivíduo está exposto.

As mudanças atuais no mundo do trabalho provocam um impacto na vida de indivíduos que são obrigados a conviver com lógicas de mercado extremamente mutantes, criando uma situação de constante instabilidade e de ameaça que é vivenciada como um mal inevitável dos tempos modernos, cuja causalidade é atribuída ao destino, à economia ou ainda às relações sistêmicas (DEJOURS, 1999).

Espera-se que o operário outrora altamente especializado ceda lugar a um profissional mais polivalente, capaz de realizar uma multiplicidade maior de tarefas. No entanto, a rapidez dos avanços tecnológicos e organizacionais impossibilita, por vezes, o acompanhamento cognitivo dessas mudanças, criando um processo de desqualificação permanente do trabalhador, do seu saber-fazer e da sua experiência acumulada.

Acreditamos que o trabalho assume um papel central na constituição da identidade individual e possui implicação direta nas diversas formas de inserção social dos indivíduos. Nesse sentido o trabalho pode ser visto como fundamental na constituição de redes de relações sociais e de trocas afetivas e econômicas, ou seja na base da vida cotidiana das pessoas.

O Trabalho permite o confronto entre mundo externo e o mundo interno do trabalhador. O mundo objetivo (com suas lógicas, desafios, regras e valores) entra em conflito com a singularidade de cada trabalhador, fazendo com que o confronto entre as relações e organização do trabalho e mundo interno subjetivo do trabalhador seja gerador de sofrimento psíquico. Há uma contradição central entre a lógica das empresas, voltada para o lucro e para a produtividade, e a lógica do indivíduo, que é contraditório, tem suas angústias, desejos, medos e que busca manter sua saúde mental em meio a essa complexidade de relações.

Assim, se por um lado o mundo do trabalho será gerador de sofrimento, na medida em que confronta as pessoas com desafios externos, por outro lado, é também a oportunidade central de crescimento e de desenvolvimento psicossocial do adulto. Se o trabalho leva ao sofrimento e ao adoecimento, esse mesmo trabalho pode se constituir em uma fonte de prazer e de desenvolvimento humano do indivíduo. Dessa forma, fica evidente que o trabalho e as relações

que nele se originam nunca podem ser tomadas como um espaço de neutralidade subjetiva ou social.

Inúmeras pesquisas e intervenções têm sido realizadas visando tanto à melhoria da produtividade, quanto às condições e à organização do trabalho, mas ainda é necessário avançar nas pesquisas que objetivem melhor compreender o conteúdo simbólico do trabalho, as relações subjetivas do trabalhador com a sua atividade, o sofrimento e o desgaste gerado pelo trabalho e seus efeitos sobre a saúde física e mental dos indivíduos.

Se por um lado, o mundo do trabalho se modifica e transforma a realidade dos que nele estão envolvidos, por outro, diversas profissões e teorias se ocupam de estudá-lo e de propor alternativas organizacionais que possam melhorar a qualidade de vida, humanizar as relações de trabalho, repensar o fator humano nos processos tecnológicos em seus diferentes aspectos e, sobretudo, estudar os efeitos dessas organizações na qualidade de vida, saúde e trabalho dos envolvidos.

Acreditamos que o incremento de pesquisas na área de Saúde e Trabalho só pode se dar a partir da congregação de esforços e da combinação de diferentes teorias e metodologias. Essa busca é um desafio interdisciplinar, que requer esforços múltiplos para entender a nova realidade, propor abordagens inovadoras que possam contemplá-la em sua complexidade, além de contribuir no desenvolvimento de propostas de intervenção e transformação do trabalho. (DANIELLOU, F. 2004; CLOT, Y. 1999).

1.2 Objetivo

Este estudo propõe-se a analisar através de revisão bibliográfica, a dialética do trabalho no contexto organizacional, considerando as vivências de prazer-sofrimento no trabalho, tendo em vista proposições que possam promover a saúde dos trabalhadores.

1.3 Justificativa

Entender as organizações do trabalho e seus reflexos na qualidade de vida, na saúde e no modo de adoecimento dos trabalhadores é de fundamental importância na compreensão e na intervenção em situações de trabalho que estejam gerando sofrimento e agravos à saúde e sofrimento. Essas organizações e os sistemas de produção que as influenciam, a combinação deles, as brechas e fragilidades desses sistemas adaptam modelos organizacionais e tecnológicos, muitas vezes de forma incompleta, provisória e cumulativa.

O estudo sobre a participação do trabalho no processo de saúde e doença é recente, em relação às outras instâncias sociais como etnia, classe social, família, etc. Para atender aos objetivos econômicos das empresas, a partir de 1913, passou-se a estudar o impacto do trabalho no ser humano. Até 1970, no entanto, a tendência era atribuir causas individuais, eventos familiares, por exemplo, como sendo os desencadeadores dos problemas laborais. O crescente número de doenças e acidentes no trabalho e a ampliação da responsabilidade social com a saúde favorecem a criação de estratégias, instrumentos e ambientes mais salutarés. A partir da década de 90, passou-se a pesquisar toda a forma de trabalho, incluindo as atividades artísticas e religiosas. A saúde, sendo reconhecida como um processo dinâmico entre o ser humano e o meio onde está inserido, favorece a pesquisa e a intervenção no local onde a vida é construída, a saber, o trabalho.

Conhecer os problemas de ordem prática do trabalho na vida diária, os cenários que vem sendo produzidos nas organizações e seus efeitos psicológicos no ser humano, oferecer explicações e identificar leis envolvidas no processo é o papel deste estudo.

A importância deste estudo fundamenta-se no fato de o ser humano passar sua vida adulta sob as determinações do trabalho, tarefa social que define identidade, classe social, remuneração, estilo de vida, e é também construtora de dores, lesões, doenças e acidentes. O sentido atribuído ao trabalho como sofrimento está impregnado no fazer e no falar dos trabalhadores.

Os homens se constroem pela mediação e inserção numa determinada cultura, pela produção de suas condições de existência. Ao produzirem-na, materialmente geram e criam valores de uso, definem sua existência à proporção que a exercem, construindo a si mesmos na medida em que arrancam do mundo o seu modo de ser. Se o ser humano é autor de sua história,

questiona-se o fato de ainda se divulgar o surgimento de doenças e acidentes no trabalho. Ouve-se falar em prazer, em saúde no trabalho? Urge pesquisá-los.

A Relevância Científica do tema deste trabalho, portanto, fundamenta-se nos seguintes tópicos:

- A centralidade do trabalho na vida humana;
- Os comprovados impactos do trabalho sobre a saúde;
- O estudo e debate sobre a mediação dos fenômenos psicológicos na saúde deve ser provocado para ampliar a concepção de homem;
- Questionar a “*natureza*” dos fenômenos psicológicos e lançar hipóteses sobre sua construção histórica e social.

Quanto à Relevância Social deste estudo, ressalta-se que:

- a maioria das causas de morte do ser humano não é devida ao desgaste do corpo pelo limite temporal característico da espécie, mas sim provocada por condições de vida (alimentação, transporte, trabalho, educação, relacionamentos, etc.) que caracterizam e limitam sua existência;
- com a disseminação da historicidade e sociabilidade dos fenômenos psicológicos, acredita-se que o ser humano deixará de ser passivo diante de sua própria condição para adotar uma postura consciente e responsável por suas ações e conseqüências;
- a “*desnaturalização*” do prazer com/no trabalho responsabilizará administradores, trabalhadores (e profissionais envolvidos nesta relação) quanto ao planejamento e à operacionalização das condições salúares de trabalho;
- trabalhadores saudáveis asseguram maior produtividade; mas além disto, e principalmente, saúde é um direito básico e dever universal...

1.4. Estrutura do Trabalho

O presente estudo é estruturado em sete capítulos. O capítulo um é composto por uma seção introdutória de caráter informativo geral e também apresenta os objetivos e justificativa do estudo.

O capítulo dois aborda o conceito de trabalho, seu significado em diferentes línguas e o histórico do trabalho ao longo da história.

O capítulo três resgata as principais propostas de organizações de trabalho e algumas questões sobre ergonomia.

O capítulo quatro apresenta a definição de homem (o sujeito do trabalho) no contexto sócio-histórico, biológico e psicológico.

O capítulo cinco aborda a dialética do trabalho, uma modalidade de custo de adaptação ao trabalho (LER) e aspectos psicológicos envolvidos.

O capítulo seis aborda conceitos de saúde e contribuições de estudos de diversas áreas da medicina e pesquisas científicas sobre saúde e trabalho, oferecendo proposições para melhoria da saúde dos trabalhadores.

Finalmente o capítulo sete apresenta as considerações finais.

2. Trabalho: conceito e história = história do homem

Diante das condições materiais que antecedem a sua existência, o ser humano, para garantir sua sobrevivência, precisou transformar a natureza e, com isto, produziu a si mesmo. Transcende à relação entre animal e natureza, porque os homens criaram instrumentos que potencializam sua ação, e pela linguagem atribuíram novos significados às ações, sons e objetos, ampliando sua capacidade de atuação. A relação ser humano – natureza é mediada pela atividade, que ao transformar a natureza, organiza a si mesmo pelos papéis, valores e relações sociais que são construídas a partir dele. Ganha autonomia em relação aos seus vínculos naturais iniciais. Trabalho é o ato de depositar significado humano / social à natureza (CODD, 1996). Constrói-se, a partir da produção da própria existência, a história da consciência humana (SAWAIA IN LANE E SAWAIA, 1995).

Albornoz (1994) informa que a palavra trabalho origina-se do latim tardio *tripalium*, nome do instrumento, utilizado pelos agricultores, formado por três estacas que serviam para imobilizar o cavalo enquanto recebia as ferraduras, utilizado pelos agricultores. Nos dicionários, o *tripalium* aparece como instrumento de tortura. Seu conteúdo lembra dor, suor, sofrimento.

Um estudo sobre o significado do trabalho em diferentes línguas acrescenta que no latim clássico, a palavra que designava trabalho era *labor*. Labor, inicialmente, significava a fadiga que advinha do trabalho. Com o tempo passou a representar o todo da atividade. Em sentido figurado, labor era usado para designar doença, desgraça e dor. Em grego, a palavra é *pónos* e o significado é pena, sofrimento, fadiga. Em japonês, *arubaito* se referia ao trabalho temporário, mais tarde os estrangeiros que lá foram trabalhar, associaram a palavra a três K: *kitsui* (penoso), *kitanai* (sujo) e *kiken* (perigoso). Na Alemanha, o termo é *arbeit* e remetia às atividades físicas pesadas que as crianças órfãs tinham de fazer para garantir a sobrevivência. Martinho Lutero contribuiu com a mudança deste significado quando passou a delegar ao trabalho uma imagem mais útil e positiva (COLOMBINI, 1998).

Aranha e Martins (1997), num resgate histórico sobre o trabalho, registram que, na Bíblia, o trabalho não fazia parte da atividade humana. Pelo não cumprimento da Lei Divina, Adão e Eva foram condenados a sobreviver do suor do seu rosto.

Na Antigüidade Grega, o trabalho como atividade manual era designado aos escravos, e a atividade pensante, considerada essência natural do ser racional, era designada aos homens livres.

Santorum (1995) ainda destaca que a produção ocupava um lugar secundário e, por ser considerada humilhante, era designada aos escravos e mulheres. Os gregos cultuavam o *ócio* que designava as atividades “*não físicas*”, como, por exemplo, política, estudo, poesia, filosofia, as atividades mentais, destinadas às pessoas de primeira classe, aos nobres. O trabalho (suor) destinava-se aos escravos ou cidadãos de segunda classe. Na Roma escravista, o *negócio* indicava o trabalho como a *negação do ócio*, ausência da liberdade e trabalhar indicava aprisionamento, impedimento de exercício da liberdade corpo/mente (DE MASI, 2000).

A Idade Média, ainda calcada na visão grega, valorizava apenas a atividade contemplativa, sendo a atividade manual, mecânica (trabalho), considerada uma atividade inferior. A ascensão da burguesia, dedicando-se ao comércio, atrai as atenções para o trabalho. A necessidade de expandir novos mercados sugere a estimulação das navegações e criação de máquinas. Além deste aperfeiçoamento técnico, dá-se o processo de acumulação de capital e ampliação de mercados. Associa-se a este movimento, a ética protestante, em que manter-se pelo trabalho passa a ser um modo de servir a Deus, uma purificação. Essa visão compartilhada pelo catolicismo, no qual o trabalho, atividade penosa e humilhante, era a expiação de culpas e pecados (SANTORUM, 1995).

A tecnologia e o investimento em máquinas transforma a relação homem-trabalho. Para garantir sua sobrevivência, famílias (inclusive crianças) vêem-se obrigadas a vender sua força de trabalho e ainda sob a prescrição de ritmos, horários e tarefas. O Século XVIII é impulsionado pelo investimento e invenção de máquinas para a indústria, apontando dois caminhos para o mundo do trabalho: o prático (opera, segue a prescrição) e o teórico (planeja, prescreve). O aparecimento das indústrias provoca uma mudança no modo de produção; o aparecimento das máquinas modifica as relações de trabalho, causando impacto também no vínculo do trabalhador com o seu trabalho

Foi através da porta da fábrica [...], que o ser humano pobre do século XVIII foi introduzido no mundo burguês, onde a fábrica, visando à racionalização, já era pensada a partir das máquinas e não a partir do ser humano, levando a uma cisão entre concepção e execução, processo esse extremamente alienante para o trabalhador. (GUARESCHI E GRISCI, 1993, p.34).

Cruz e Fialho apontam ainda que:

A criação do mercado de trabalho transforma o ser humano em mercadoria. Este fato, aliado à apropriação do excedente por um extrato dominante que não se confunde com os agentes produtivos, induz um sentimento de despersonalização ou perda da essência humana. A este fenômeno Marx denominará a forma da alienação moderna. (1999, p.3).

No século XIX, pessoas sofrem com as condições subumanas de vida pela exploração do trabalho, desencadeando uma série de movimentos que denunciam e anseiam por transformar esta situação:

extensas jornadas de trabalho, de dezesseis a dezoito horas, sem direito a férias, sem garantia para a velhice, doença e invalidez; arregimentação de crianças e mulheres, mão-de-obra mais barata; condições insalubres de trabalho, em locais mal iluminados e sem higiene; mal pagos, os trabalhadores também viviam mal alojados e em promiscuidade. (ARANHA E MARTINS, 1997, p.10).

Sob a intenção de ampliar a produtividade, o século XX é marcado por diversas tentativas de organização de pessoas e do processo de produção. O trabalhador distanciou-se de sua atividade, no sentido de que, nos trabalhos artesanais ou nos sistemas domésticos de produção, ele conhecia o processo desde o momento do planejamento até a troca do produto por um outro. Percebia-se como ser pensante e ativo que, pela relação social advinda desta atividade, definia o outro, era definido por este e a partir disto também se definia. Produzia e era produzido. “É a partir da possibilidade de expressão objetiva da subjetividade que alguém se diferencia do outro.” (CODO, 1998,p.77). Trabalho como participante da construção da identidade.

A atividade ao distanciar-se do trabalhador pela organização que promove a dicotomia entre concepção – execução do trabalho impede a evolução deste no processo de hominização, criando aberturas para que este se dirija à mera reprodução da força de trabalho ou satisfação de necessidades básicas: comer, descansar, fornicar – igualando-se aos animais. Dividem-se os papéis : a família sendo o local privilegiado da humanização, do prazer e emoção, e o local de trabalho como desumanização, humilhação e tortura.

Percebe-se o prazer distanciado, em clima de incompatibilidade com o trabalho. O trabalhador sente-se humano quando busca a satisfação de necessidades básicas e animal quando trabalha alienado. Marx descreve o fenômeno da alienação, que se dá quando o agente produtivo passa a ser comandado pelo produto de seu trabalho, à sua revelia. Desconhecendo a interferência histórico-social sobre sua vida, o ser humano passa a considerar o trabalho e seus impactos sobre

sua condição de vida, como sendo resultado de uma decisão divina ou de uma determinação natural (CRUZ E FIALHO, 1999).

Pelas relações de produção que desintegram o ser humano, tem-se a divisão e o distanciamento do amor e trabalho, da razão e emoção. Incompatibilidade histórica e socialmente construída. Nesta situação, (...) “o ser humano se sente um animal quando exerce atividades humanas e humano quando exerce atividades animais” (CODO, SAMPAIO, HITOMI, 1998, p. 29).

A própria Psicologia, como Ciência, pretendeu estudar o ser humano à parte de suas atividades. Diante do indivíduo que sofrendo a procurava, pouca análise fazia do fator trabalho, restringindo-se, durante o processo de diagnóstico, a perguntar sobre sua categoria profissional e renda familiar. De um outro lado, a Psicologia do Trabalho, como especialidade, esperava que o indivíduo ao adentrar os portões da fábrica ressurgisse como força de produção, medido em grau de produtividade. São responsabilizados a família ou *fatores* “naturais do caráter” do trabalhador, sua fadiga, estresse, queda no rendimento, e os acidentes de trabalho como falta de atenção, etc. A Psicologia do Trabalho ainda buscou selecionar o ser humano adequado para o cargo, acreditando numa natureza que escolhesse/aceitasse tais condições de produção. Compartilhada pela Organização Científica do Trabalho, esta visão, cujo autor mais conhecido é F.L. Taylor, é a lógica do individualismo. Ela está presente ainda nas representações sociais sobre saúde e segurança no Trabalho.

Em tempos de fim do emprego, nova crise se instala no ser humano: definir-se diante do outro e definir-se para si. De Masi (2000), em análise sobre o trabalho a partir da segunda metade do século XX, escreve sobre a Sociedade Pós- Industrial. O termo “Pós-Industrial” é usado pela primeira vez por Alain Touraine no final dos anos 60, quando publicou uma coletânea de ensaios sobre “A sociedade pós-industrial”. Daniel Bell analisa a construção desta nova sociedade e lança os cinco pontos axiais, ou seja, os cinco fatores provocadores para a construção deste novo mundo do trabalho: a) mudança no sistema produtivo: de bens para serviços; b) crescente importância da classe dos profissionais liberais e técnicos em relação aos operários; c) primado das idéias, ou seja, valorização do saber teórico; d) importância da gestão em conjunto do desenvolvimento técnico, não mais individual; e) advento das máquinas inteligentes substituindo o ser humano não só nas funções que requerem esforço físico, mas também esforço intelectual. (DE MASI, 2000, p.111).

A sociedade pós-industrial progressivamente está delegando o trabalho repetitivo às máquinas e aparelhos eletrônicos, restando ao ser humano as atividades criativas. Além disso, há a necessidade de inventar a matéria-prima para suas produções. Ou seja: num primeiro momento, o ser humano utilizava o que a natureza lhe oferecia (madeira, barro); num segundo momento, passou a criar novos materiais a partir dos que já existiam (cobre + zinco = latão), e, no momento atual, a escassez de materiais na natureza, os movimentos ecológicos, enfim, fazem com que tenhamos que inventar até a matéria prima. (op cit.).

Se é pela produção dos meios de vida a partir da transformação da natureza (trabalho) que o ser humano se diferencia dos animais, é a partir desta análise que se compreenderá o ser humano. “A vida dos homens, sem dúvida, não se reduz ao trabalho, mas também não pode ser compreendida na sua ausência. Onde quer que estejam as causas do sofrimento dos homens, estarão em suas próprias vidas.” (CODO, SAMPAIO, HITOMI, 1998, p.45).

Não se trata de uma visão mecanicista, no sentido de convidar a categorizar uma determinada atividade e, a partir desta, concluir sobre os profissionais envolvidos, mas sim uma proposta para se perceber o ser humano como produto de um contexto histórico e social, e também produtor, transformador deste. As condições materiais aparecem como anteriores à existência humana, ou seja, as características de determinado trabalho que causam impacto no profissional. Mas este pode vir a “re-produzir”, transformar esta infra-estrutura pela produção de novas necessidades e formas de superação; é um processo dinâmico.

“Durante a evolução do trabalho, o ser humano vem sofrendo ‘perdas’ sucessivas neste seu processo de construção de si mesmo. A cada uma destas perdas deve se contrapor uma *forma* de reapropriação.” (CODO, 1996, p.46). Pesquisadores apontam, como “formas de reapropriação”, a crise de identidade elevada, o fanatismo, a falência da política face à impossibilidade de concretização dos projetos, etc. Perdas que o ser humano considera como sendo de sua única responsabilidade, desconsiderando a influência (também presente) histórica e social das emoções, da saúde e da doença.

A análise da história do trabalho e das formas de organizá-lo revela a história da humanidade.

Justifica-se, portanto, a apresentação da Ergonomia como portadora de um caráter humanizador, por representar o ser humano, que percebeu a multiplicidade das influências históricas, sociais, culturais sobre si, tentando se reapropriar da direção de suas atividades, ou melhor, de sua vida.

Destacando a antropocentricidade da Ergonomia, o ser humano no centro dos interesses de seus princípios (...), pudesse afirmar que os ambientes que tiverem alastrado o conhecimento dos princípios ergonômicos junto ao seu corpo de trabalhadores, apresentarão melhores condições para que ali se processe uma gestão com melhor qualidade de vida no trabalho e conseqüentemente maior produtividade. (SILVA FILHO, 1995, p.69).

3. Contexto organizacional e questões ergonômicas

Nesta etapa será feito um resgate das principais propostas de organização do trabalho e algumas questões sobre ergonomia. Cabe aqui destacar que as diferentes formas de administrar o trabalho originaram-se das condições materiais, sociais, políticas e econômicas vigentes em cada época e lugar. Toda a ciência representa uma tentativa de resposta a uma necessidade, um problema individual, coletivo, institucional, de seu tempo. Ao longo deste resgate, pretende-se analisar como as diferentes abordagens conceberam o ser humano e seus aspectos afetivos e volitivos.

Para garantir sua inserção no mercado, as Empresas adotam estratégias de administração, importam e/ou constroem novas metodologias de produção e organização do trabalho, enfim, procuram adaptar-se às mudanças internas e externas de forma a garantir permanência e vitória no mercado.

Historicamente, os trabalhadores têm seu valor modificado, de apenas um potencial muscular à disposição da produção, para um ser que tem funções afetivas, cognitivas e sociais, que constrói seu mundo e por ele é transformado.

Então, como lidar com eles a fim de que se possa alcançar todos os objetivos organizacionais previstos? Novamente, as Empresas partiram para a construção e absorção de teorias e técnicas que aliassem a motivação com produtividade. Neste cenário, surge a preocupação com a adaptação do trabalho ao ser humano, porque as estratégias de mudança organizacional, ao mesmo tempo que influenciavam o crescimento da Empresa, produziam também acidentes do trabalho e, de forma mais sutil, doenças físicas e mentais.

Guareschi e Grisci (1993), num resgate da evolução histórica do processo de trabalho, apontam que este passou por diversas etapas características: cooperação simples, manufatura, grande indústria, fábricas e, no início do século XX, os esforços são dirigidos para a organização do processo de trabalho, com a implantação de métodos e processos. Estudos da Ergonomia, Psicopatologia, Psicossomática, entre outras, têm percebido a relação entre Organização do Trabalho e o processo de saúde/prazer, doença/sofrimento.

De acordo com Fialho e Cruz ,

A organização do trabalho é o conjunto dos processos que permitem a realização de uma potencialidade; a organização do trabalho é a definição

das tarefas e das condições de execução, por instâncias exteriores aos trabalhadores; a organização do trabalho é o resultado de um equilíbrio momentâneo, e cotidianamente reconstruído, entre diferentes grupos sociais. (1997, p. 263, 264)

3.1. Abordagens Clássicas

A primeira proposta formal de organização do trabalho é a Teoria de Administração Científica, de Taylor e Fayol. O fundador, Frederick Winslow Taylor, buscou criar uma Ciência da Administração em que a organização do trabalho deveria ser tratada cientificamente mediante cuidadoso planejamento. A partir de seus estudos sobre tempos e movimentos, concluiu que se o trabalhador percebe que, mesmo trabalhando pouco, ganha o mesmo que o colega dedicado, acaba se acomodando, perdendo interesse e gerando queda na produtividade. O operário molda seu comportamento visando a aspectos financeiros. É o chamado *Homo Economicus*: sua motivação estava atrelada apenas aos incentivos e prêmios financeiros. Com esta visão conclui que o operário não tem condições para analisar e organizar o método ou processo de trabalho mais eficiente. É necessária, portanto, a repartição de responsabilidades com a divisão de cargos e tarefas: Administrativos (estudo do trabalho e estabelecimento de métodos), Supervisão (Assistência ao trabalhador), e o trabalhador ficaria com a execução da atividade em si, a operação. (CHIAVENATO, 1993).

Severamente criticado por diversos autores, Taylor foi acusado de propor e incentivar uma visão mecanicista do ser humano, como se este fosse apenas respondente a estímulos da Administração, fechado a toda e qualquer influência de fatores extra-organizacionais. A Organização então era um Sistema Fechado, sem interagir com o ambiente externo. (BASTOS, 1993). Com sua teoria, o ser humano foi analisado e treinado sob a imagem da máquina: um ser humano que não pode pensar, avaliar, nem sugerir, pode apenas cumprir ordens, o que caracteriza esta teoria como altamente prescritiva (TRACTENBERG, 1999). Segundo Chanlat (1996), a empresa é a máquina e os trabalhadores são vistos como engrenagens dessa máquina de produção. Bastos (1993), aponta que os fatores determinantes do comportamento humano são buscados, nesta teoria, em dois ambientes: o interno e o externo. O ambiente interno refere-se à análise do equipamento biológico que permite ao trabalhador desempenhar em determinados níveis. O ambiente externo trata dos aspectos físicos e dos equipamentos de trabalho. Para que o

trabalhador coloque, em sua jornada de trabalho, toda a sua capacidade, Taylor enfatizou os incentivos materiais e financeiros. O trabalhador torna-se especialista na sua função mas, desprovido da possibilidade de pensar e criar, é o “imbecilespecializado.” (DE MASI, 2000, p.51).

Henri Fayol compartilha estes objetivos e concepção do ser humano. A função administrativa deveria se fundamentar em alguns princípios para assegurar o bom funcionamento da Empresa, que são: divisão de trabalho (especialização de tarefas e pessoas), autoridade e responsabilidade (direito de dar ordens e esperar obediência), disciplina, unidade de comando (cada empregado deve ter um superior), unidade de direção (um mesmo superior e plano de ação para grupos que executem a mesma atividade), subordinação dos interesses individuais aos interesses gerais, remuneração do pessoal (instrumento de satisfação), centralização (autoridade no topo da hierarquia), cadeia escalar (o comando vem de cima para baixo), ordem (material e humana), equidade (estratégia para alcançar lealdade dos operários), estabilidade e duração no cargo (evitar rotatividade), iniciativa, espírito de equipe (promover para fortalecer a organização) (CHIAVENATO, 1993, p.108,109). Esta teoria caracterizou-se também por ser prescritiva e por desconsiderar questões informais, culturais e sociais na análise da organização.

No século XX, durante a década de 40, diante da considerada “fragilidade, parcialidade e confronto” das proposições da Teoria Clássica e da Teoria das Relações Humanas (apresentadas a seguir), desenvolveu-se a Abordagem Estruturalista. Ela tem sua proposta baseada nos estudos de Max Weber, Merton, Selznick e Gouldner (CHIAVENATO, 1995, p. 403; BASTOS, 1993, p.504).

O termo burocracia se refere a “uma forma de organização humana que se baseia na racionalidade, isto é, na adequação dos meios aos objetivos pretendidos, a fim de garantir a máxima eficiência possível no alcance desses objetivos.” (p.411). Weber apresenta algumas características da Burocracia tais como: ênfase nas normas e regulamentos, formalidade da comunicação, caráter racional e divisão do trabalho, impessoalidade nas relações, ênfase na hierarquia de autoridade, procura pela previsibilidade de funcionamento, valorização e especialização da competência técnica, meritocracia, rotinas e procedimentos (CHIAVENATO, 1993). Esta proposta, na prática, tornou-se frágil porque uma Organização sofre as influências das mudanças do ambiente externo, provocando sua própria mudança, fato que não era considerado. Percebeu-se principalmente que, além de adotar um modelo rígido de

administração, os trabalhadores iam, aos poucos, desligando-se das normas e procedimentos, o que quebrava a produtividade.

O homem trabalhador era visto apenas como a função que executava no interior da Administração, a quem deveria obedecer, e qual contribuição traria para a Empresa. Chanlat (1996), acrescenta a esta análise que, com o intuito de “controlar a incerteza e reduzir a arbitrariedade, o modo de gestão tecnoburocrático fundamenta-se na noção de um ‘homo rationalis’ destituído de paixão”. *Homem racional*: ênfase na razão, na cognição destituída de emoção, de afeto. Ocupa um papel de dependente, ou seja, precisa ter determinadas características que lhe garantirão a inserção e participação nas mesmas, sendo concebido e caracterizado segundo Whyte Jr, como “o homem organizacional, ou seja, o homem que desempenha papéis em diferentes organizações”. Whyte Jr. analisa que, para inserir-se nesta Sociedade de Organizações, o homem precisa ter: flexibilidade (saber comportar-se frente às mudanças da sociedade, das organizações e dos papéis a ele propostos), tolerância às frustrações (conformar-se com as mudanças propostas pela Organização, que muitas vezes serão opostas às necessidades individuais), capacidade de adiar as recompensas (adaptar-se ao trabalho, mesmo que não seja sua atividade preferencial) e permanente desejo de realização (adaptar-se às regras e cooperar para que elas sejam obedecidas a fim de ter acesso a novas posições em sua carreira). (apud CHIAVENATO, 1993, p.477; BASTOS, 1993, p.505).

A Abordagem de Taylor e Fayol, para Organizar o trabalho, tinha na racionalização e no parcelamento das tarefas o eixo principal. É o homem visto como um potencial de força à disposição da produção. É um corpo em análise de tempos e movimentos – corpo como foco do sofrer, desprovido do afeto e do pensar.

Nova tecnologia de submissão, de disciplina do corpo, a organização científica do trabalho gera exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente as exigências de tempo e ritmo de trabalho. As performances exigidas são absolutamente novas, e fazem com que o corpo apareça como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho.(...) Ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema Taylor neutraliza a atividade mental dos operários. (DEJOURS, 1992, p.18-19).

Esta organização transformou a representação do trabalho em função da desumanização do trabalhador. Tractenberg (1999), diz não se surpreender com o fato de, a partir destas abordagens reducionistas, mecanicistas, o trabalho se apartar do prazer e ser encarado como

“algo opressivo e ruim, perpetuando uma dicotomia existente desde tempos remotos”. Surgem as queixas sobre a saúde do corpo, principal alvo da exploração desta abordagem, sobre segurança, subnutrição.

Chanlat (1996), pontua que, quanto à Saúde e Segurança no Trabalho, este método tem sido responsável por muitos problemas de saúde física do trabalhador, como fadiga crônica, úlceras, doenças cardiovasculares, doenças musculares ou ósseas e distúrbios do sono.

O aspecto repetitivo das tarefas, seu caráter monótono, a pressão do tempo, a carga física e mental penosa, a ausência de autonomia, o trabalho extra são os principais responsáveis pelas enfermidades e pelo envelhecimento acelerado que se têm observado (CHANLAT,1996, p.123).

Quanto à saúde mental, o autor registra a presença de neuroses, depressão e fadiga nervosa.

Tractenberg (1999), postula que o desgaste deste modelo, que dicotomiza o homem e neutraliza o afeto, promove o surgimento de um novo Modelo para se compreender o homem no trabalho. Trata-se da Teoria das Relações Humanas. Esta teoria amplia a visão do homem trabalhador, trazendo, para esta análise, estudos sobre motivação, comunicação e dinâmica de grupos.

3.2. Abordagens Humanísticas e Comportamentais

Como crítica à abordagem clássica, desenvolveram-se Abordagens organizacionais mais Humanísticas. Segundo Bastos (1993), o ponto de partida foi a crença de que o homem não era apenas detentor de um aparato biológico que deveria ser respeitado, mas também um ser social, que tem expectativas e necessidades psicológicas a serem atendidas pela organização: é o homem social. Esta teoria foi desenvolvida a partir da colaboração de diversos cientistas sociais, como Elton Mayo, Kurt Lewin, entre outros, na década de 30 do século XX. Percebeu-se a necessidade de humanizar-se o ambiente de trabalho mediante o incentivo às relações humanas e minimização dos conflitos. O homem é um ser gregário, portanto é influenciado pelo grupo do qual faz parte. Dificuldades para inserir-se e participar com o grupo influenciam diretamente a qualidade e produtividade de seu trabalho.

A produtividade do trabalhador é percebida como influenciada por normas e expectativas sociais que o envolvem. Quanto mais integrado socialmente ao grupo de trabalho, maior envolvimento terá com este; conseqüentemente, mais produtivo será. Cada grupo constrói um sistema de crenças e expectativas em relação à Instituição e seu trabalho. Este Sistema influencia as atitudes dos funcionários e define o comportamento dos mesmos. Os colegas avaliam-se mediante o confronto com estas normas e padrões de comportamento. Para esta abordagem, não apenas as questões financeiras influenciavam o comportamento dos trabalhadores, mas principalmente o reconhecimento, a aprovação social e a participação no grupo eram fatores determinantes do rendimento do trabalhador. Em conseqüência, os aspectos emocionais passam a ser estudados e manipulados pelos Administradores, por estarem envolvidos com a eficiência e produtividade do trabalhador (CHIAVENATO, 1993; BASTOS,1993; CHANLAT, 1996).

Nesta teoria, o comportamento produtivo ainda é o foco de análise, mas os determinantes deste comportamento não ficam restritos às características biológicas nem aos aspectos físicos do ambiente. Bastos informa que, por considerar o homem como portador de necessidades psicossociais, o atendimento destas é que conduz à satisfação e elevação do moral, precondições para o bom desempenho no trabalho.

Como toda corrente de oposição ferrenha, esta teoria apresentou profundas distorções e limitações – uma visão inadequada dos problemas de relações industriais, limitação no campo experimental e parcialidade nas conclusões levaram gradativamente essa teoria a um certo descrédito. A concepção ingênua e romântica do operário e a ênfase exagerada nos grupos informais colaboraram rapidamente para que esta teoria fosse repensada e criticada acerbamente. O seu enfoque manipulativo e certamente demagógico não deixou de ser descoberto e identificado pelos operários e seus sindicatos. (CHIAVENATO, 1995, p.213).

Amplia a compreensão sobre o ser humano mas utiliza estes estudos para novamente colocar o homem à serviço de ideais que não são seus, é o caráter manipulativo desta Teoria. Com as mudanças no campo do trabalho (desenvolvimento do setor terciário), novas demandas apontam no campo da Saúde do Trabalho, resultando em novas doenças e focos de sofrimento. “A sensibilidade às cargas intelectuais e psicossensoriais de trabalho preparam o terreno para as preocupações com a saúde mental(...), confronta os operários a novas condições de trabalho e fazem-nos descobrir sofrimentos insuspeitos.” (DEJOURS, 1992, p.23).

Se antes eram consideradas secundárias, frente ao sofrer intenso do corpo, passam a ser freqüentes queixas como: a insegurança no emprego, ansiedade, estresse, falta de perspectivas de crescimento, solidão e vazio nas relações sociais, falta de amizade e lazer, entre outras.

Com a proposta de ser mais uma tentativa de síntese entre a Abordagem Clássica (enfocando a estrutura organizacional) e a Abordagem Humanística (com ênfase nas pessoas), surge a Abordagem Comportamentalista durante a década de 40 do século XX (Chiavenatto, 1993). Esta Teoria tem como seu maior representante Herbert Alexander Simon, e tem como colaboradores Chester Barnard, Douglas McGregor, Rensis Likert, Chris Argyris e ainda, enfocando mais o trabalhador, destacam-se Abraham Maslow, Frederick Herzberg e David McClelland.

Com o objetivo de compreender o Comportamento Organizacional, esta teoria parte da compreensão do comportamento individual e da motivação das pessoas (como e por que fazem o que fazem). Ela parte do pressuposto de que o homem é

Um animal complexo dotado de necessidades complexas e diferenciadas. Essas necessidades orientam e dinamizam o comportamento humano em direção a certos objetivos pessoais. Assim que uma necessidade é satisfeita, logo surge outra em seu lugar, dentro de um processo contínuo, que não tem fim, desde o nascimento até a morte das pessoas. (CHIAVENATO, 1993, p.538).

Este o homem é administrativo, “(...) possuidor de uma racionalidade que lhe permite tomar decisões e não um simples instrumento.” (BASTOS, 1993, p.507).

O objetivo desta teoria é explicar o comportamento humano para que os Administradores saibam motivar os trabalhadores, melhorando a qualidade de vida dentro das organizações e evitando as queixas anteriores.

Nesta corrente teórica, o comportamento humano é entendido como um Processo Decisório. Neste processo decisório de produtividade e participação, são analisadas a congruência entre os objetivos individuais e os organizacionais, fatores preditores da satisfação e identificação do trabalhador com a Empresa (BASTOS, 1993, p.506).

Para esta tentativa de explicação do comportamento, alguns teóricos comportamentalistas, propuseram:

a) Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow:

Abraham H. Maslow (1908-1970), especialista em Motivação Humana, apresentou uma teoria em que o homem tem seu comportamento regido por necessidades com diferentes graus de importância e influência. Em primeiro lugar o homem é regido pelas necessidades fisiológicas. Estas são as primárias, relativas a alimentação, sono e repouso, abrigo, desejo sexual. Garantem a sobrevivência e preservação da espécie, são instintivas e inatas. Em segundo lugar, vêm as necessidades de segurança, onde o homem deseja a segurança, estabilidade, proteção, fuga ao perigo. Surgem quando as fisiológicas estão satisfeitas. As necessidades sociais, que representam o desejo de associação, participação, aceitação pelo grupo dos companheiros, amizade, afeto, etc. Surgem quando as fisiológicas e de segurança estão supridas. Não estar satisfeito quanto à participação e ao afeto gera no indivíduo comportamentos hostis, resistentes, etc. Em seguida, vêm as necessidades de estima. Referem-se à maneira como o indivíduo se vê e se avalia. Envolve auto-estima, identidade. Satisfazer esta necessidade produz no indivíduo sentimentos de auto-confiança, prestígio, poder, valor, utilidade, potencialidade. Por último, as necessidades de auto-realização; são as mais elevadas e referem-se à necessidade que o indivíduo tem de aperfeiçoar-se, evoluir. Aparecem unicamente quando as demais estão satisfeitas.

Nesta teoria está subentendido que uma necessidade só surge quando a anterior estiver satisfeita, portanto nem todas as pessoas conseguem chegar o topo da pirâmide. Esta escalada é variável, ou seja, o indivíduo pode estar buscando a participação, o envolvimento e a aceitação no grupo e, se algo acontecer, por exemplo, com a segurança de sua vida ou saúde, esta passa a dominar seu comportamento – o indivíduo passa a organizar-se em função da satisfação desta outra necessidade. (CHIAVENATO, 1993, p.540-541; HERSEY & BLANCHARD, 1986, p.33; MINICUCCI, 1995, p.217).

b) Teoria dos dois fatores de Herzberg:

Frederick Herzberg percebe que existem dois fatores que orientam o comportamento das pessoas em situação de trabalho.

- Fatores higiênicos: são os fatores que dizem respeito ao ambiente onde as pessoas estão inseridas e que estão fora do controle delas. Os principais são : salário, benefícios, chefia, condições físicas e ambientais, política e estrutura da empresa, relações sociais internas, regulamentos, etc. Herzberg percebeu que historicamente as empresas utilizavam apenas estes fatores para provocar a motivação dos trabalhadores, mas, segundo suas pesquisas, estes apenas evitam a insatisfação, não chegando a ser um diferencial para elevar a satisfação das pessoas.

Quando não são garantidos provocam, no entanto, insatisfação, e garantidos, impedem a insatisfação (HERSEY & BLANCHARD, 1986; MINICUCCI, 1995).

- Fatores motivacionais ou fatores intrínsecos: estão relacionados com o cargo e as tarefas que o trabalhador desempenha; estão, portanto sob o controle do indivíduo. Satisfeitos, provocam o sentimento de crescimento e reconhecimento profissional.

Tradicionalmente, contudo, as tarefas e os cargos têm sido arranjados e definidos com a única preocupação de atender aos princípios de eficiência e de economia, esvaziando os aspectos de desafio e oportunidade para a criatividade individual. Com isto, perdem o significado psicológico para o indivíduo que os executa e passam a ter um efeito de 'desmotivação', provocando a apatia, o desinteresse e a falta de sentido psicológico, já que a empresa nada mais oferece além de um lugar decente para trabalhar. (CHIAVENATO, 1993)

Estes fatores, quando garantidos, provocam a satisfação das pessoas; quando são precários evitam a satisfação, não chegando a gerar insatisfação. Quanto a isto, Herzberg diz: “o oposto da satisfação profissional não seria a insatisfação, mas sim nenhuma satisfação profissional e, da mesma forma, o oposto da insatisfação profissional seria nenhuma insatisfação profissional e não a satisfação.” (apud CHIAVENATO, 1993, p.544). A satisfação é percebida quando o conteúdo das atividades, é desafiante e estimulante para o trabalhador e a insatisfação é gerada quando o ambiente de trabalho, o salário, os benefícios, a chefia e os colegas não atendem às necessidades do trabalhador. Uma conclusão desta teoria é a proposta do Enriquecimento de tarefas / cargo, a fim de que o trabalhador seja estimulado pela riqueza e pelos desafios das atividades.

Os teóricos comportamentalistas da Administração contribuíram ainda com o estudo dos diferentes estilos de administrar, estilos que têm subentendida em sua metodologia, uma concepção de homem. McGregor (Chiavenatto, 1993) fez um paralelo de dois estilos de administração, os quais chamou de Teoria X e Teoria Y (HERSEY & BLANCHARD, 1986).

A Teoria X vê o homem como alguém que não gosta de trabalhar, não tem ambição, é egocêntrico, resiste às mudanças, é apático, preferindo ser dirigido e sentindo-se seguro com esta dependência. A consequência desta concepção é um estilo baseado na rigidez e autocracia, no qual a direção da Organização precisa ser firme, direta, planejar e impor as regras, objetivos, e ainda recompensar ou punir os trabalhadores em relação à prescrição da tarefa.

Segundo Chiavenatto,

A Teoria X representa o estilo de administração tal como foi definido pela Administração Científica de Taylor, pela Teoria Clássica de Fayol e pela Teoria da Burocracia de Weber em diferentes estágios da teoria administrativa: o bitolamento da iniciativa individual, o aprisionamento da criatividade do indivíduo, o estreitamento da atividade profissional através do método preestabelecido e da rotina de trabalho. (...) Neste sentido, a própria Teoria das Relações Humanas, em seu caráter demagógico e manipulativo, também é uma forma suave, macia e enganosa de se fazer a Teoria X. (1993, p.550).

A Teoria Y, continua o autor, vê o homem como um ser passível de ser influenciado pelo ambiente. Se suas experiências como o trabalho não forem satisfatórias, aí sim desenvolverá um estado de insatisfação, apatia, desmotivação. O prazer/desprazer, o envolvimento/apatia, a criatividade/rigidez não são naturais, mas sim efeito de experiências no ambiente de trabalho. Como conseqüência, a tarefa principal da Administração é criar condições e métodos de trabalho em que as pessoas possam atingir seus objetivos pessoais e assim partir para o alcance dos objetivos organizacionais. Na prática, este estilo se manifesta através da descentralização das decisões, ampliação do cargo, participação no processo de decisão e auto-avaliação do desempenho.

A Teoria Comportamentalista tem, como principal contribuição, o estudo sobre o homem que trabalha, como ele se comporta, o que deseja, o que o motiva no ambiente organizacional. Ela recebe críticas, no entanto, quanto à possibilidade de praticar esta compreensão.

Tractenberg (1999), registra que mudanças no mercado de trabalho, de demanda, comunicação, entre outras, provocaram a superação do paradigma reducionista e linear, promovendo o surgimento de novas propostas.

3.3. Abordagens Sistêmicas:

Por volta da década de 50, Ludwig von Bertalanffy elaborou uma teoria interdisciplinar capaz de transpor os problemas específicos das muitas áreas da ciência e propôs princípios e modelos gerais. Denominada Teoria Geral dos Sistemas, ela se fundamenta na noção de que existem campos não compreendidos pelas diversas áreas do saber. É necessário, portanto, ter uma visão totalizante, não é possível se compreender um sistema separando-o e analisando-o em partes. É a Abordagem Sistêmica (CHIAVENATO, 1993, p.683).

Esta abordagem impactou também as Organizações, os trabalhadores e os profissionais envolvidos na compreensão e transformação das relações deste ambiente, surgindo então algumas teorias com novas concepções de homem e metodologia de trabalho.

Juntamente com a Teoria da Cibernética, que tem como fundador Norbert Wiener e surgiu no período compreendido entre 1943 e 1847, lança uma nova concepção de homem. A palavra Cibernética vem do grego *kybernytky*, e seu significado está atrelado à noção de dirigir, governar (Platão) e controlar, dirigir (Ampère) e regular, governar (Maxwell). Como Ciência, objetivou estabelecer relações entre as várias Ciências, proporcionando a interlocução das teorias e preenchendo os campos não estudados por elas, chamado por Wiener de “áreas brancas no mapa da ciência” (CHIAVENATO, 1993, p.689). Pode ser caracterizada, então, como uma ciência interdisciplinar que promove a conexão entre as ciências. Inicialmente, seus estudos e aplicação estavam voltados para a Matemática, Física, Medicina, e ainda para a criação de máquinas de comportamento auto-regulável. Num segundo momento, suas contribuições expandiram-se para outras áreas, como Biologia, Psicologia e Administração.

O homem é visto como um Sistema com características próprias e, ao mesmo tempo, um sub-sistema de uma Hierarquia de sistemas, como por exemplo a proposta por Kenneth Boulding. O homem é “um sistema que possui consciência de si mesmo e capacidade de utilizar linguagem e simbolismo na sua comunicação. O homem possui a qualidade auto-reflexiva, inteligência, memória altamente desenvolvida, capacidade de falar, de absorver e interpretar símbolos e de armazenar conhecimentos”. E está inserido num Sistema Social, onde deixa de ser indivíduo para exercer um papel, uma função (apud CHIAVENATO, 1991, p.697).

A Cibernética e a Teoria dos Sistemas promoveram o desenvolvimento da Informática que, por sua vez, transformou as Organizações e o papel do trabalhador. O autor retrata *que* “se a primeira Revolução Industrial desvalorizou o esforço muscular humano, a Segunda Revolução Industrial (provocada pela Cibernética) está levando a uma desvalorização do cérebro humano”. (p.713). Isto porque as máquinas estão substituindo o trabalho muscular e cognitivo do homem. Desta forma, cria-se o espaço e a necessidade para a criação de novos valores e funções ao ser humano.

Esta abordagem ampliou a forma de se estudar a relação trabalho-homem, de forma tal que, a partir desta visão sistêmica, as Organizações são percebidas como sistemas os quais estão inseridos em um determinado ambiente que influencia no seu desenvolvimento, devendo portanto ser compreendidas como sistemas inseridos em outros sistemas. Os trabalhadores são

influenciados por múltiplas variáveis (internas e externas), portanto seu comportamento não é totalmente previsível. Eles são partes integrantes de um todo e este é mais que a soma de suas partes. Estudando-se apenas as partes, não se compreende o todo. Por ser um sistema vivo, está em constante mudança; a um mesmo tempo busca manter seu equilíbrio (homeostase) e também adapta-se ao ambiente (adaptabilidade), o que garante sua sobrevivência. A metodologia de estudo passa a compreender o aspecto micro da organização, estudando-a inserida num ambiente, e o aspecto macro, quando se estudam partes internas da organização, percebendo-a como uma totalidade em dinâmico funcionamento.

A evolução dos Sistemas de informação, a globalização da economia, os movimentos de descentralização social e política, a flexibilização das estruturas hierárquicas, entre outros eventos, caracterizam a década de 80, segundo Tractenberg (1999).

3.4. Abordagens contemporâneas

Ao fim do século XX, outras propostas desenvolveram-se, sendo chamadas de Abordagens Contemporâneas. Durante a década de 80, difundiram-se as teorias enfocando Qualidade Total, Capacitação Profissional, valorização da Qualidade de Vida no Trabalho, Gestão Participativa, entre outros (Vieira, 1996). Segundo Chanlat, estes métodos têm como fundamento a luta pela sobrevivência no mercado. O cenário instável da economia e da política, as rápidas transformações e evoluções tecnológicas, bem como as organizações perceberam a necessidade de se reestruturar.

O método de gestão da excelência ou Qualidade Total, promovido por pessoas como Edwards Deming e Kaoru Ishikawa, percebe que, para enfrentar o mercado de trabalho e suas transformações, é necessário produzir melhor que os concorrentes nacionais e internacionais, através da *lógica* “do êxito, a supervalorização da ação, a obrigação de ser forte, a adaptabilidade permanente, a canalização da energia individual nas atividades coletivas, o desafio permanente” (CHANLAT, 1996, p.121). O trabalhador é visto como uma pessoa naturalmente mobilizada pelos desafios e voltada para a superação de si mesma.

Se os métodos de gestão tayloriano e neotayloriano apelam à energia muscular e corporal, o modo de gestão tecnoburocrático à razão, o método

de gestão fundado na excelência exige um comprometimento total e uma adesão passional (op.cit., p.121).

O autor informa que, para garantir o prazer e a conseqüente canalização desta energia do trabalhador para o processo produtivo, estas abordagens buscando a excelência utilizam-se de recompensas materiais e simbólicas, relações mais igualitárias entre os diversos níveis hierárquicos, concessão de maior autonomia no ambiente de trabalho, flexibilização de tarefas e capacitação da mão-de-obra.

É o trabalhador movido pela incrementação de cargos e salários. A partir de Lima (1996), destacam-se algumas características destas abordagens contemporâneas, como a adoção de uma política de altos salários, recompensas econômicas conjugadas com recompensas simbólicas e participação do trabalhador nos lucros ou no capital como pequeno acionista, o incentivo à descentralização do poder com a eliminação do papel autoritário da hierarquia, busca pelo diagnóstico e satisfação das reivindicações antes que elas aconteçam, exigência da qualidade total, defeito zero dos produtos e serviços fomentando a competitividade também interna.

Vieira , ao analisar os princípios da Gestão para a Qualidade, observa que seus conceitos e propostas não são inovadores mas sim uma retomada de conceitos das abordagens anteriores. Exemplifica informando que a busca pelo “melhor método de trabalho” encontra base na Administração Científica; o treinamento e motivação dos funcionários, por outro lado, seguem a lógica das abordagens comportamentais (1996, p.31; LIMA, 1995).

Apesar do incentivo ao envolvimento e autonomia dos trabalhadores no processo produtivo ser requerido e incentivado, esta organização é altamente dependente, ou seja, todo o processo depende da boa execução de funções de cada pessoa. Desta forma, os administradores buscam harmonizar os interesses dos trabalhadores com os interesses da Empresa, “e o poder colocado na mão dos trabalhadores é contrabalançado por outras formas de controle, como a avaliação de desempenho” (VIEIRA, 1996, p.32).

A Gestão para Qualidade tem sido avaliada como uma abordagem antropocêntrica que se utiliza de meios mais sutis e ideológicos para conduzir o homem aos ideais da lógica capitalista (LIMA, p.42).

Ilustra-se com uma fala de Bill Gates:

Nossa insistência sobre as relações humanas não é motivada pelo altruísmo, mas pela simples convicção de que, se respeitarmos nossos empregados e soubermos ajudá-los a respeitar a si mesmos, é a empresa que ganhará mais com isto. (apud LIMA, 1996, p.37).

Chanlat (1996), apresenta que a organização baseada na excelência, com relação à Saúde e Segurança no Trabalho, faz com que os trabalhadores fiquem em permanente estado de “supertensão”, sejam eles executivos ou operários. Ou porque para conseguirem se adaptar precisam se comprometer a tal ponto que se tornam “drogados da empresa”, ou por estarem sempre numa situação vulnerável em função das constantes mudanças no mercado de trabalho. O autor registra que, além deste esgotamento emocional, problemas físicos como úlceras, insônias, doenças cardiovasculares, enxaquecas e suicídios têm sido registrados por pesquisas nestes ambientes.

Além disto, num estudo sobre a personalidade requerida pelas atuais formas de organização do trabalho, os dados coletados levaram à conclusão de que, se o trabalhador tentar se adaptar e seguir o modelo proposto, construirá comportamentos parecidos com os da perversão. Exemplifica-se com algumas qualidades exigidas, registradas por Lima (1996): ser altamente competitivo mas também cooperativo, ser capaz de tomar iniciativa e se adaptar à cultura da empresa, ser flexível mas também perseverante, ter e perseguir objetivos e também saber trabalhar em equipe, entre outros .

O movimento pela Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tem sua origem identificada em 1950 com o surgimento das abordagens humanísticas. Foi um objetivo de pesquisa e batalha de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, com a intenção de melhor organizar o trabalho sem afetar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. A expressão, no entanto, foi apresentada publicamente na década de 70, por Louis Davis, nos Estados Unidos. A preocupação com o aumento da competitividade internacional mobilizou empresários e pesquisadores a construir novas formas de gerenciar pessoas e produtos. Assim, vários modelos surgiram, apresentando os principais fatores que deveriam ser prioritários à administração de pessoas, processos e produtos.

O Modelo de Nadler e Lawler indica a participação nas decisões, o enriquecimento de tarefas, a autonomia e a melhoria do ambiente físico. Outra proposta, o Modelo de Siqueira e Coletta, observa a política de RH (Recursos Humanos), relação entre patrão e empregado, ambiente seguro e imagem da Empresa, por exemplo. A proposta de Hackman e Oldhan indica a importância de o trabalho ser percebido pelo indivíduo como valioso e significativo, e de o mesmo se perceber como responsável e conhecedor dos resultados. Por sua vez, o Modelo de Walton confere importância à compensação financeira, às condições de saúde e segurança, à

integração social, às normas institucionais e possibilidades de utilização e desenvolvimento de capacidades, entre outros (CHIAVENATO, 1999; VIEIRA, 1996).

Os autores têm apontado variados fatores - psicológicos, sociológicos, políticos, econômicos, relacionais, ambientais (e metodologias de construção e avaliação destes), etc. - como sendo fatores integrantes da QVT (VIEIRA, 1996; FERNANDES & GUTIERREZ, 1988; (CHIAVENATO, 1999).

Diversas são as propostas que objetivam enriquecer a qualidade de vida do ser humano no trabalho, a fim de garantir a produtividade organizacional. Conhecer o trabalhador e humanizar seu ambiente de trabalho parte da constatação de que o desempenho eficaz depende não apenas de que as pessoas saibam trabalhar, mas principalmente queiram fazer aquela determinada atividade. A QVT tem sido apresentada como uma tecnologia para mobilizar as pessoas a saberem e desejarem ainda mais trabalhar. Provoca-se a satisfação das pessoas com seu trabalho para, em troca, garantir a “eficácia do desempenho e produtividade” (FERNANDES & GUTIERREZ, 1988, p.30).

O modo de Gestão participativo é uma proposta que está emergindo mobilizada por fatores históricos, sociais e econômicos. McLagan e Nel registram que a humanidade está em processo de busca da participação mobilizada por fatores como otimização das comunicações, acesso às informações, globalização, desenvolvimento tecnológico, etc. Economicamente, as empresas têm chegado à conclusão de que a manutenção das hierarquias e o excesso de supervisão é inviável e improdutivo nos tempos atuais. A reformulação da natureza do trabalho, pelo desenvolvimento da tecnologia, está libertando o homem dos serviços repetitivos para um envolvimento mais significativo. A mudança no valor do cliente tem modificado as relações internas e externas das Instituições. As exigências por qualidade e satisfação real de demanda exigem trabalhadores que executem esta tarefa, mas, principalmente, sejam capazes de se relacionar, ouvir a solicitação, planejar formas de satisfazê-la, enfim, participar do processo produtivo (2000, p.18).

Lima (1996), concorda com estes aspectos econômicos que favorecem a construção deste novo modelo de gestão, mas amplia a discussão apontando para o fato de que mudanças na qualidade e no nível de reivindicação dos trabalhadores contribuem também para a procura de gestões mais democráticas. Se antes as reivindicações eram puramente econômicas, tendem cada vez mais a ser abandonadas e substituídas por exigências referentes às condições ambientais e relacionais no trabalho.

Esta abordagem objetiva a participação dos trabalhadores em diversos níveis do processo do trabalho, tais como nível organizacional, poder, e/ou acesso aos resultados. É um modo aplicável a empresas privadas, cooperativas, entre outras.

McLagan e Nel afirmam que, num ambiente de trabalho participativo, os valores, estruturas, liderança, processos de gerenciamento, informação, relacionamentos, competências, controles e remuneração precisam ser mediados pela lógica da democracia, “a prima política da participação”, ou seja, todos precisam estar envolvidos no processo de planejamento e execução da vida “laboriosa” (op.cit.)

O ser humano é visto como detentor de direitos humanos universais e inalienáveis, com capacidades naturais de tomar decisões. Na proposta participativa, solicita-se o envolvimento das emoções, saber trabalhar em equipe, gostar e ter disposição para aprender constantemente; fala-se em intuição para criar, executar, enfim, mostrar ousadia para agradar o cliente. Este é o foco de todas as atenções: é a partir do cliente que todo o processo produtivo precisa ser organizado. Participar para garantir sua parceria. O trabalhador é visto como “uma pessoa responsável à qual se deve conceder toda a autonomia necessária para a realização da tarefa para, na verdade, integrá-la na gestão mais global da empresa.” (CHANLAT, 1996, p.122).

A participação pode acontecer em diferentes níveis: 1- influenciando na forma como o trabalho deve ser feito (ferramentas, técnicas e seqüência de ações); 2- trabalhando em equipe, estabelecendo critérios para a qualidade, para a melhoria das condições de trabalho, participar dos lucros, 3- estabelecendo metas de produção, identificando as necessidades do cliente e formas de atendê-las, estabelecendo metas para todos os envolvidos; 4- além de dominar sua própria atividade, ultrapassando sua função e influenciando processos que acontecem em torno e além de si mesmas; 5- construindo os conceitos fundamentais da empresa como valores, metas, estratégias e missão (MCLAGAN & NEL, 2000, p.197).

Por procurar ser antropocêntrica e ver o ser humano como naturalmente “responsável, criativo, dotado de saber”, este método é apresentado por Chanlat como sendo o mais salutar. Ao se aproximar da atividade real e abandonar-se a prescrição, somado à rotatividade, polivalência, ajustes dos horários, flexibilidade e autonomia, estímulo à cooperação e diálogo, eleva-se o valor do humano, com conseqüências diretas sobre a qualidade e produtividade.

De Masi, analisando a Sociedade Pós-Industrial, conclui que é o fim da noção do emprego fixo pela criação da noção de trabalhos de curta duração em atividades em que “a máquina”

ainda não superou o homem. Esta transformação não é fácil porque os trabalhadores ainda acreditam ser natural e bom a segurança de um emprego, mesmo que sofrido.

Milhões de homens conseguem obter os meios de subsistência estritamente necessários somente por meio de um trabalho cansativo, fisicamente desgastante, moral e espiritualmente deturpante. Eles são obrigados até a considerar como uma sorte a desgraça de ter achado um tal trabalho (SCHULTZ apud DE MASI, 2000, p.109).

Os trabalhadores preferem se submeter às condições desumanas de trabalho a lutar, construir ou empreender novas formas de sobrevivência.

Estas mudanças requerem novas características do trabalhador, das instituições e até mesmo do cliente. O desenvolvimento tecnológico permite que se compartilhe a qualidade dos produtos. O diferencial competitivo deixa de ser a produtividade (fazer mais em menos tempo) e a eficiência técnica, porque isto o cliente espera que já esteja garantido. O estético, o simbólico e o diferente são, entre outros, os novos valores que garantem o desejo pelo produto. Este diferencial é possível se o processo de planejamento e produção do produto (seja qual for) estiver impregnado de subjetividade (desejos, satisfação, prazer, aptidões, habilidades, criatividade, etc.) enfim, habilidades tipicamente humanas que estavam esquecidas na era industrial.

3.5. Riscos, Cargas de Trabalho e o Processo de Desgaste

No processo de produção capitalista o (a) trabalhador (a) atua como mercadoria/força de trabalho e não produz para si, mas para o capital, que detém os meios de produção. A lógica da produção passa pelo processo de valorização do capital, através da produção de mais-valia. Essa questão é de vital importância, pois o conceito de desgaste está associado a um processo de trabalho que fragmenta a relação entre o (a) trabalhador (a), os meios de produção e o produto resultante do trabalho. O trabalho é subordinado à lógica de acumulação, sendo os (as) trabalhadores (as) submetidos (as) a toda uma sorte de riscos derivados dos materiais, ambientes, máquinas, instrumentos e uma organização do trabalho que impõe a

coerção e o ritmo da produção através de métodos de trabalho, relações hierárquicas e sistemas punitivos (BRITO & PORTO, 1992).

O esvaziamento das experiências profissionais do (a) trabalhador (a) gera o sentimento de desqualificação e corte em sua identidade profissional, representando a alienação progressiva em relação aos processos de produção. O trabalho torna-se estranho aos desejos e interesses da pessoa. Além da separação entre concepção e execução, outras formas de divisão do trabalho foram sendo implantadas, originando atividades laborais cada vez mais segmentadas. Esta fragmentação do trabalho serviu simultaneamente para intensificar o ritmo das atividades e para favorecer o aumento do controle exercido sobre os desempenhos dos trabalhadores, provocando fadiga, superexploração, ansiedade, acidentes e uma série de doenças. Ou seja, fragmentando o próprio trabalhador.

A hierarquização e a divisão de tarefas constituem aspectos essenciais na organização do trabalho. Do ponto de vista dos interesses do capital, deverão funcionar de modo a garantir, simultaneamente, a máxima eficácia do processo de produção e a máxima sujeição possível dos (as) trabalhadores (as). Segundo Seligmann-Silva (1994), os dispositivos e processos psicológicos e psicossociais utilizados como forma de pressionar os trabalhadores são de toda ordem. As tecnologias de controle como a disciplinarização dos mecanismos de trabalho, a gestão dos afetos realizados pelos serviços de Recursos Humanos e as novas formas mais sofisticadas de controle - introjeção da dominação, controle recíproco, etc. - têm importante peso para a vida psíquica dos (as) trabalhadores (as), quer em termos de cansaço físico, mental e de tensão, quer no efeito alienante. Observamos ainda a ocultação do desgaste aos (as) trabalhadores (as) através da monetarização dos riscos no trabalho. Tal prática leva o (a) trabalhador (a) a aceitar condições de insalubridade e risco de vida (periculosidade) pagos em dinheiro, ao invés de exigir a transformação das condições de trabalho. Pela ação do aparelho ideológico institucional, fica em segundo plano a questão da saúde e da integridade física e mental do (a) trabalhador (a). A monetarização dos riscos, desse modo, irá se articular aos mecanismos psicológicos e psicossociais de negação do próprio risco.

Laurell e Noriega (1989), no intuito de distanciarem-se do conceito de Risco, por considerarem-no insuficiente para apreender a lógica global do processo de trabalho, utilizam-se do que denominam Carga de Trabalho abarcando tanto as físicas, químicas e mecânicas quanto as fisiológicas e psíquicas que interatuam dinamicamente entre si e com o corpo do (a) trabalhador (a). Assinalam que estas últimas “não têm materialidade visível externa ao corpo

humano”. Noriega (1993) passa a atribuir às exigências - enquanto requerimentos decorrentes da organização do trabalho e da atividade do (a) trabalhador (a) - um papel relevante na conformação dos perfis de saúde-doença dos coletivos de trabalhadores (as), ao distinguí-las dos riscos, relacionados aos objetos e meios de trabalho.

A categoria “carga de trabalho” pretende alcançar uma conceituação mais precisa do que temos consignado até o momento com a pré-noção de “condições ambientais” no que diz respeito ao processo de trabalho. Dessa forma busca-se ressaltar na análise do processo de trabalho os elementos deste que interatuam dinamicamente entre si e com o trabalhador, gerando processos de adaptação que se traduzem em desgaste, entendido como perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica. Vale dizer, o conceito de carga possibilita uma análise do processo de trabalho que extrai e sintetiza os elementos que determinam de modo importante o nexos biopsíquico dos trabalhadores e confere a estes um modo histórico específico de “andar a vida”(LAURELL,1987:110).

Dejours (1994), propõe reservar aos elementos afetivos e relacionais da carga mental um referencial específico denominado carga psíquica do trabalho. O rebaixamento de tensão, a descarga da energia pulsional segundo o modelo freudiano é a origem e a fonte mesma do prazer, isto é, do alívio da carga psíquica de trabalho. Se o trabalho permite essa descarga ele passa a ser um instrumento de equilíbrio para o (a) trabalhador (a).

A organização do trabalho é de certa forma, a vontade de outro, ela determina não somente a divisão do trabalho, mas também a divisão dos homens. A carga psíquica do trabalho resulta da confrontação do desejo do (a) trabalhador (a), que possui uma história pessoal, motivações e necessidades psicológicas que confere a cada indivíduo características únicas, à injunção do empregador contida na organização do trabalho. Quando não há mais arranjo possível da organização do trabalho pelo (a) trabalhador (a), quando a relação do (a) trabalhador (a) com a organização do trabalho (conflito com a tarefa) é bloqueada, o sofrimento começa. Para transformar um trabalho desgastante em um trabalho prazeroso, precisa-se flexibilizar a organização do trabalho, de modo a deixar maior liberdade ao (a) trabalhador (a) para rearranjar seu modo operatório.

3.6. Ergonomia

Para melhor compreender como riscos ou cargas e exigências se manifestam concretamente nos processos de trabalho, é pertinente o instrumental desenvolvido pela corrente da Ergonomia Situada (DANIELLOU, 1989; VIDAL, 1995). Esta considera a atividade humana de trabalho seu objeto de estudo principal onde uma das origens básicas da carga de trabalho está relacionada às discrepâncias entre o trabalho prescrito e o real. Projetistas, planejadores e gerentes tendem a gerar condições e metas de trabalho muitas vezes incompatíveis com as necessidades humanas de saúde e satisfação dos (as) trabalhadores (as). Como consequência dessa contradição/inadequação, surge a carga de trabalho, onde as esferas física, cognitiva e psíquica do ser humano individual e coletivo que efetiva um dado trabalho gera um processo de adaptação desestruturante da pessoa ao nível de saúde, a curto, médio ou a longo prazos. Assim, a carga de trabalho pode desencadear processos patológicos mais sutis ou objetiváveis, articuladas às características das condições de vida e da história de cada pessoa. A distinção entre tarefa prescrita e atividade real, previsível diante da variabilidade de condições de trabalho, ocorre sobretudo em face de situações que exigem a interferência constante dos trabalhadores para manter a continuidade da produção ou prevenir eventos acidentários.

A difusão de processos de trabalho industriais teve como consequência a criação e expansão de diversos riscos para a saúde dos (as) trabalhadores (as). Isto porque um grande número de tecnologias industriais de fabricação envolvem riscos para a saúde, pois concentram energias e materiais que o corpo humano está despreparado para enfrentar sem mecanismos especiais de proteção. Embora de forma dinâmica e flexível, o ser humano possui limites para enfrentar determinadas alterações ambientais que impedem ou desfavorecem à manutenção e expressão de sua vida. O uso de novas tecnologias tornam maiores as exigências de concentração mental e a tendência é tornar o trabalho mais intenso e complexo. O acidente com máquinas e instrumentos de trabalho associados a material biológico e o desgaste físico e mental decorrentes de ritmos elevados de trabalho e mecanismos rígidos de coerção, são alguns dos exemplos de casos onde o (a) trabalhador (a) pode adoecer em função do trabalho.

4. Concepção de homem - O sujeito do trabalho

Com o intuito de compreender a si mesmo e ao mundo, a espécie humana criou Mitos, Religiões, Ciência. Nesta última, surgem a Psicologia e suas propostas teóricas, com o objetivo de conhecer e intervir na mente e no comportamento de indivíduos e grupos em diferentes contextos. A Psicologia Sócio-Histórica, com fundamentação materialista histórico-dialética, originou-se na Rússia, nas primeiras décadas do século XX, tendo como fundadores Lev Semenovich Vigotski, A. Luria e A. Leontiev. Tem como objetivo inicial ser uma síntese dialética a romper com a dicotomia existente na Psicologia: por um lado, as vertentes idealistas inatistas; de outro, as ambientalistas (OLIVEIRA, 1997; BOCK ET AL, 2001; VIGOTSKI, 1996).

Define o homem como produto e produtor do contexto onde está inserido, ou seja, suas características, limites e possibilidades se constituem a partir de variáveis filo (características da espécie humana) e ontogenéticas (singulares). Enfim, o homem é um ser sócio-histórico bio-psico-socialmente. A própria Biologia demonstra que, embora os genes apresentem, a priori, um conjunto de traços, estes se manifestam sob a influência de condições ambientais, físicas e/ou sociais. Esta integração de fatores genéticos e ambientais tem como resultado um ser singular, uma composição única.

“O que a natureza (o biológico) dá ao homem quando ele nasce não basta, porém, para garantir sua vida em sociedade.” A aptidão para a formação de outras aptidões é a única inata no homem (BOCK ET AL, 1999, p.170). O homem só se torna ele mesmo se for inserido num contexto de relações com outros seres humanos que lhe transmitem o que já foi construído historicamente e lhe possibilitam a vivência de novas experiências.

As determinações biológicas não são suficientes para explicar as disparidades entre os indivíduos. Os diferentes estados afetivos, intenções, reações e habilidades, por exemplo, estão fundamentados na vida social, ou seja, no acesso às condições tipicamente humanas. (op.cit.) .

Destacam-se como diferenciais humanos, em relação aos animais:

a) Utilização de instrumentos:

Alguns animais também utilizam instrumentos para um determinado fim, mas não conservam nem transmitem o conceito – não têm condições de, a partir dele, aprimorar o uso, reconstruir, etc.

b) Linguagem:

A espécie humana, em seu desenvolvimento, construiu o instrumentos intencionalmente, para um determinado fim, registou-o simbolicamente (surgindo, então a Consciência) e denominou-o. A vida em grupo e a utilização de instrumentos provocaram a construção da linguagem.

c) Consciência:

Compreender o uso e o conceito do que o cerca permite ao homem avaliar o ambiente e a si mesmo. Tal habilidade lhe possibilita integrar informações e experiências, planejar, enfim, evoluir.

Este ser que trabalha é, portanto, um homem com suporte biológico específico, que transforma a natureza pela utilização e criação de instrumentos, e interage socialmente pela mediação da linguagem. O trabalho, o suporte biológico, a utilização de instrumentos e a mediação da linguagem tornam-se um conjunto singular de limites e possibilidades que constituem a Subjetividade.

A Identidade se constitui num processo de metamorfose, cristalização do Eu decorrente do conjunto das relações sociais vividas pelo sujeito.(...) A Identidade se constituiria das características peculiares ao indivíduo decorrentes das interações sociais, sendo portanto um processo contínuo. (LANE, 1995. P.56).

Se a identidade é construída em relação, está portanto, em constante movimento de transformação. A rigidez de papéis e a cristalização dos rótulos, da imagem, enfim, são entraves a este movimento humano.

4.1. Emoções:

O estudo das Emoções passou por diferentes estados na Psicologia, em função das contribuições experimentais de diferentes áreas.

a) Biologia: Darwin, ao priorizar a Biologia, estabeleceu uma conexão geral entre as emoções do homem e as reações afetivas e instintivas correspondentes no reino animal. Para ele, os sentimentos do homem são de origem animal. Em reação a esta teoria, a Psicologia inglesa, influenciada pelas tradições religiosas, compreendeu esta tese considerando que as emoções humanas são de origem animal, e que por isso precisam ser educadas, reprimidas, controladas

(VIGOTSKI, 1998; LANE, 1995). Surge aqui a repressão à expressão das emoções. A partir daí apareceram na Psicologia duas tendências de pesquisa e compreensão quanto à origem do fenômeno.

Tendência 1- Origem animal: Os positivistas deram continuidade às idéias darwinianas pesquisando a origem biológica das emoções humanas. Para estes, as emoções humanas são restos rudimentares de reações animais. Desta forma, a evolução das emoções tendia para baixo: quanto mais evoluído, mais distante dos animais, menos emoção. Previam que o homem do futuro seria um homem carente de emoções. Cabia à psicologia estudar a reação emocional dos animais e sua evolução. À Psicologia Humana restava apenas esclarecer como se reprimem, se debilitam, se eliminam as emoções ao longo do desenvolvimento humano (VIGOTSKI, 1998, p.81).

Tendência 2- Origem orgânica humana: Langue e James lançaram a tarefa de encontrar a fonte da vitalidade das emoções no organismo do próprio homem. A fonte seria as reações orgânicas que acompanham os processos emocionais.

Antes desta proposta, a Psicologia considerava que o processo emocional era assim: um acontecimento externo, ou interno, seria percebido pelo homem. Esta percepção desencadearia uma sensação da emoção e uma expressão corporal, orgânica correspondente.

James e Langue mudam este roteiro e sugerem: um acontecimento externo, ou interno, seria percebido pelo homem. Esta percepção desencadearia mudanças orgânicas reflexas. Ao perceber estas mudanças, o organismo produziria a emoção e o homem teria a sensação da emoção.

Esta abordagem apresenta limitações e recebe críticas porque reduz as emoções aos processos orgânicos, desvinculando-as de outros processos psicológicos. As emoções seriam resultado da atividade dos órgãos vegetativos internos, e o pensamento teria o cérebro como órgão. As reações do intestino, e do coração, as sensações das cavidades, as reações vasomotoras, viscerais e humorais produzem percepções que originam as emoções; a emoção foi separada da consciência.

Esta teoria, da origem orgânica, não examina a existência de uma gênese e o aparecimento de emoções novas no processo da vida histórica do homem. As emoções eram classificadas em superiores e inferiores; as mais sutis e elaboradas sendo as emoções que estão entrelaçadas com os processos do pensamento e as elementares sendo de origem orgânica e herdadas dos antepassados animais. Esta teoria foi criticada pelo excessivo materialismo: reduzia os

sentimentos ao reflexo (na consciência) dos processos orgânicos que ocorriam no corpo (VIGOTSKI, 1998, p.86; LANE, 1995, p.120).

Tendência 3 - Origem orgânica e participação mental: Cannon contradiz a teoria de James e Langue, descrevendo que diversas emoções (como fúria, terror, medo, ira) têm a mesma expressão orgânica. Ele nega a redução da origem das emoções à conexão simples existente entre a emoção e sua expressão corporal. Esta não é uma relação direta; existe relação entre a mudança orgânica, a percepção consciente e a emoção. A mente participa na construção da emoção.

As mudanças orgânicas diante da percepção de um estímulo servem, segundo Cannon, não para produzir a emoção, mas para preparar o corpo para a reação à emoção, ou seja, para o que virá a seguir. Ele ainda percebeu que o que a pessoa faz pode gerar alterações no corpo e isto pode, ou não, provocar emoção. Segundo Vigotski (1998):

Mostrou que o substrato real, os portadores reais dos processos emocionais não são, de modo algum, os órgãos internos da vida vegetativa, nem os mais antigos no aspecto biológico. Mostrou que o substrato material das emoções não é um mecanismo extracerebral,(...) mas que é constituído por um mecanismo cerebral. Ligou o mecanismo das emoções com o cérebro, e esse deslocamento do centro da vida emocional dos órgãos da periferia para o cérebro incorpora as reações emocionais ao contexto anátomo-fisiológico geral de todos os conceitos anátomo-fisiológicos, que os relacionam estreitamente com o resto da psique humana.

Há, portanto, relação e dependência entre o desenvolvimento das emoções e o desenvolvimento de outros aspectos da vida psíquica do homem.

b) Contribuições da Psicopatologia: Freud, ao analisar os fenômenos psicopatológicos da vida emocional, negou que os componentes orgânicos sejam o mais importante no estudo da emoção. A sua principal contribuição no campo das emoções foi o fato de dizer que as emoções não existem desde o princípio. Desta forma, criou possibilidades para se interpretar o movimento da vida emocional. Mostrou que as emoções infantis são diferentes das do adulto (VIGOTSKI, 1998; LANE, 1995).

As emoções não são um estado dentro de outro e só podem ser compreendidas no contexto de toda a dinâmica da vida humana. Compreendendo o contexto da vida: compreende-se o sentido e o significado.

Vigotski critica Freud no que ele atribui como sendo a base das emoções: o sexual e o inconsciente. Para Vigotski:

Não existe um muro intransponível entre a consciência e o inconsciente. Os processos que começam no inconsciente emergem freqüentemente à consciência ou, inversamente, deslocamos da esfera inconsciente numerosos fenômenos conscientes. Existe uma relação dinâmica viva, permanente, que não se interrompe nem por um instante, entre ambas as esferas de nossa vida anímica. (apud LANE, 1995, p.121).

c) Contribuições da Psicologia Infantil:

O pesquisador Bühler critica as idéias freudianas sobre a vida emocional, concluindo que a vida psíquica e a atividade da criança são exclusivamente determinadas pelo princípio do prazer. Ao longo da infância, o prazer leva a criança a realizar diferentes atividades. Ele migra, vaga, muda de lugar dentro do sistema de outras funções psíquicas. À medida que a criança se desenvolve, o prazer desloca-se modificando sua atitude diante dos processo com que está se relacionado. A partir disto, Bühler elabora os Estágios do desenvolvimento do prazer:

a) *Endlust* é o prazer final. Caracteriza os processos instintivos, relacionados com fome e sede, que são desagradáveis. Com a satisfação destas necessidades, ocorre o prazer. É a lógica da organização da atração sexual – o prazer acontece no final, na resolução do ato instintivo. Na vida instintiva cabe à emoção do prazer este papel resolutário. A emoção mobiliza o comportamento proporcionando à atividade instintiva seu desenvolvimento até o final do ato.

b) *Funktionslust* é o prazer funcional. Aparece inicialmente nas brincadeiras infantis. O que causa prazer não é mais o resultado, mas sim o decorrer, o processo da atividade. O prazer se deslocou do final do processo para o seu conteúdo, para o seu funcionamento.

c) *Vorlust* é a antecipação do prazer. No começo do processo, quando nem o resultado nem mesmo a execução constituem ainda o ponto central da sensação global da criança, surge a sensação emocionalmente impregnada. O prazer desloca-se para o começo. Encontra-se no jogo criativo, adivinhação, resolução de algum problema. (VIGOTSKI, 1998, p.99).

O prazer durante a atividade constitui o momento biológico necessário para formar qualquer hábito, o que exige que a própria atividade encontre em si um estímulo de apoio. A atividade transformada em intelectual (reação de adivinhação) caracteriza-se por uma organização da vida emocional em que a criança tem uma sensação no começo da atividade; o prazer põe em movimento a atividade da criança.

Percebe-se, portanto, que os processos emocionais desempenham um importante papel para o ser humano; eles são nômades, ou seja, não dispõem de um lugar determinado, mas estão integrados ao sistema funcional cerebral, relacionado-se com os outros processos mentais. As pesquisas de Bühler apontam ainda a diversidade dos processos emocionais do ser humano (op cit).

Lewin, com suas pesquisas no campo da psicologia afetiva e da vida volitiva, percebeu a dinâmica das reações emocionais dentro do sistema de outros processos psíquicos. Por serem o resultado singular de uma estrutura concreta do processo psíquico, as reações afetivas não podem aparecer isoladas. Elas surgem tanto de atividades externas (comportamento), quanto internas (pensamento e, ainda que com conteúdos diferentes, ocorrem sempre no mesmo lugar: o cérebro (VIGOTSKI, 1998).

Claparède, em suas pesquisas com crianças e adultos, separou experimentalmente os conceitos de emoção, sentimento e sua expressão externa. Ele conseguiu mostrar a estreita relação entre as emoções e os demais processos da vida espiritual e também a diversidade psíquica das próprias emoções (VIGOTSKI, 1998).

Para que se compreenda esta relação entre emoção e os demais processos psíquicos (pensamento, vontade, comportamento, Claparède diferencia emoções de sentimentos. Esquematiza-se da seguinte forma:

- ✓ Emoções: são de origem biológica e voltam-se para a manutenção e perpetuação da vida.
- ✓ Sentimentos: são de origem psicológica e explicam as diferenças de pensamento e comportamento entre as pessoas diante do mesmo estímulo. São processos que desempenham papéis completamente distintos embora externamente pareçam semelhantes. (VIGOTSKI, 1998, p.102).

Bock et al (1999) amplia esta caracterização, informando que as emoções são um estado agudo e transitório acompanhadas de reações intensas e breves do organismo na presença de um estímulo. Há relação direta entre as emoções e a organização corporal, com participação dos sistemas gastrointestinais, cardiorrespiratórios, por exemplo, com sintomas como sudorese, tremor, aceleração do batimento cardíaco, entre outros. Para estes autores, as emoções representam estados de tensão do organismo, e as reações orgânicas são formas de descarga emocional. São alterações sobre as quais o indivíduo não tem muito controle, é possível apenas reprimir sua expressão externa (mas internamente ainda existir) ou estimulá-la (intensificando, prolongando, etc). Assim, todos os seres humanos apresentam emoções, mas as manifestações

são modeladas pela cultura, a partir de critérios de gênero, por exemplo, em declarações como “homem não chora”.

Os sentimentos, por sua vez, caracterizam-se ainda por ser um estado mais atenuado e durável e não estar acompanhados de reações orgânicas intensas. São aprendidos culturalmente (BOCK ET AL, 1999).

Tanto as emoções quanto os sentimentos não estão desvinculados do pensamento, do comportamento, nem da vontade porque o ser humano não apenas “sente”. O ser humano sente tristeza, alegria, ou seja, suas emoções são representadas pelo conceito da palavra (ação do pensamento), sendo percebidas são identificadas. O pensamento participa ainda da avaliação dos estímulos (externos e internos) e do planejamento da reação ao meio. (BOCK ET AL, op. cit.).

A partir de Vigotski compreende-se que a Consciência humana é composta pelo Pensamento, Afetividade e Vontade. Quanto às emoções, elas fazem parte do desenvolvimento psíquico do ser humano, cumprem diferentes papéis e ocupam diferentes lugares (como prioridade). Em determinados momentos, a vontade coordena a consciência para que o pensamento ocupe o lugar central; e em outros, a afetividade. Portanto, “o homem se afirma no mundo objetivo (é conhecido e identificado), não só no ato do pensamento, mas com todos os sentidos, até com os sentidos mentais (vontade e emoção)” (SAWAIA apud BOCK ET AL, 1999, p.191).

Diante disto, o que o ser humano deseja (vontade) e faz (comportamento) é resultado da integração do pensamento (avaliação e significado) e afetividade (emoções e sentimentos).

5. Vivências de Prazer-Sofrimento nos ambientes organizacionais

O trabalho, enquanto atividade mediadora, é gerador de significações psíquicas para os sujeitos. Essas significações psíquicas no contexto de produção de bens e serviços são inseparáveis da mediação subjetividade-objetividade e se apóiam nas relações sociais de trabalho. Elas têm um papel fundamental no processo psicológico de construção de identidade e na garantia do equilíbrio psíquico dos trabalhadores. Nessa esfera, as vivências psíquicas dos trabalhadores são tecidas no cotidiano de trabalho, sobretudo, por meio da gestão do trabalho prescrito, da interpretação dos efeitos do trabalho real, da construção de novos saberes, da gestão de relações socioprofissionais e da elaboração de significação psíquica em termos de prazer-sofrimento.

As vivências de prazer-sofrimento têm sido consideradas pela Psicodinâmica do Trabalho como um constructo dialético, no qual coexistem entre si, podendo haver a preponderância de uma sobre a outra. Elas são oriundas do cotejamento entre a individualidade, a liberdade e a perspectiva profissional do trabalhador e o modelo rígido de organização do trabalho, que impõe normas e regras ao trabalhador, restringindo, assim, sua capacidade de fazer uso das estratégias de mediação a fim de realizar as “manobras” necessárias para responder o trabalho prescrito. Em síntese, prazer e sofrimento são a dupla face de uma mesma moeda.

5.1. Vivências de Prazer no Trabalho: Uma Face da Moeda...

A conceituação das vivências de prazer no trabalho constitui um núcleo teórico fundamental em Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 1994; MENDES, 1999). As vivências de prazer estão relacionadas ao sentido que o indivíduo atribui ao seu trabalho, às condições disponibilizadas pela organização e à liberdade de utilização de estratégias operatórias pelo trabalhador (MENDES e LINHARES, 1996). A vivência de prazer no trabalho é assim conceituada por Ferreira e Mendes (no prelo): "(...) é uma vivência individual ou coletiva freqüente e permanente, muitas vezes inconsciente, de experiências de extrema satisfação

provenientes da realização dos desejos, que compõem do binômio corpo-mente quando da gratificação pulsional encontrada no confronto com as diversas situações de trabalho."

No enfoque desses autores, a vivência de prazer apresenta as seguintes características:

- ✓ ela se origina no bem que o trabalho causa no corpo e nas relações com as pessoas;
- ✓ suas principais causas encontram-se nas dimensões da organização, das condições e das relações de trabalho que estruturam os contextos de produção de bens e serviços;
- ✓ constitui-se em um dos indicadores de bem-estar no trabalho sob a forma de uma avaliação consciente de que algo vai bem e, conseqüentemente, é um indicador de saúde psíquica;
- ✓ manifesta-se por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade, da valorização e da satisfação no trabalho;
- ✓ constitui-se em um dos sentidos do trabalho, por possibilitar o equilíbrio e a estruturação psíquica ao criar identidade e permitir a expressão da subjetividade construída com base no confronto entre o psíquico e o social;
- ✓ é vivenciada de forma direta por meio dos processos sublimatórios, o que significa a possibilidade de descarga pulsional quando em contato com determinados contextos de produção, e de forma indireta, seja pela resignificação do sofrimento, seja pela transformação das situações de trabalho por meio da mobilização coletiva.

As vivências de prazer ocorrem quando a organização do trabalho permite que o trabalhador utilize estratégias de trabalho para ajustar e adequar o prescrito à realidade de trabalho (MENDES E ABRAHÃO, 1996; MENDES, 1999; MENDES E TAMAYO, 2001) . Segundo Ferreira e Mendes (2001), o sujeito vivencia o prazer, representado pela sensação de bem-estar, motivação e satisfação no trabalho quando também é permitida a expressão da sua individualidade e da criatividade.

A emergência do prazer no trabalho se manifesta quando há possibilidade de negociação entre trabalhadores e gestores, quando o modelo de organização do trabalho é flexível e considera a variabilidade intra e interindividual dos sujeitos. As condições favoráveis para a ocorrência de vivências de prazer estão relacionadas com: realização de tarefas com começo, meio e fim; autonomia técnica; descentralização das decisões; liberdade de expressão; desenvolvimento

profissional; controle do processo produtivo; e visualização dos resultados da produção (MENDES e MORRONE, 2002). Nesse sentido, as práticas de gestão de pessoas contribuem para estimular os sentimentos de satisfação, realização e motivação nos trabalhadores.

Na sociedade rural, o camponês e o artesão viviam, num mesmo tempo e espaço, a vida doméstica, as festas e a atividade de sobrevivência. A Sociedade Industrial “solidificou” a separação entre dever e lazer, trabalho e prazer. É com o advento da indústria que se separou-se a vida familiar da vida profissional, delimitaram-se papéis relativos a gênero, determinou-se o tempo do descanso e lazer e do esforço e cansaço. O trabalho industrial torna-se a atividade humana dominante na vida, subordinando a ele, família, estudos e lazer.

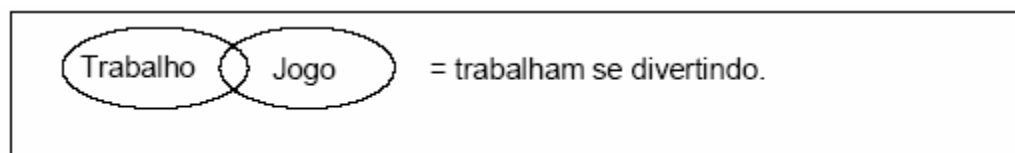
Ilustra-se com Henry Ford:

Quando trabalhamos, devemos trabalhar. Quando jogamos, devemos jogar. A nada serve tentar misturar as duas coisas. O único objetivo deve ser aquele de desempenhar um trabalho e de ser pago por isso. Quando o trabalho estiver terminado, pode então começar o jogo, mas não antes. (apud DE MASI, 2000, p.146).

Constrói-se, então, um homem poli-partido: é o profissional, o companheiro, o estudante, o pai, o amigo, o jogador. Cada uma destas áreas permite a exposição de algumas possibilidades humanas: aspectos cognitivos, afetivos, relacionais, braçais, etc. Accornero (apud De Masi, 2000, p. 147) diz que tentar romper estas divisões e justapor trabalho e vida é um mito e, além disto, deveria ser esconjurado. A divisão existe, e rompê-la é impossível. A opinião de **De Masi** é oposta, sugere que, enquanto o trabalho se limitar à execução e ao esforço, mais se privará da dimensão cognitiva e da dimensão lúdica.

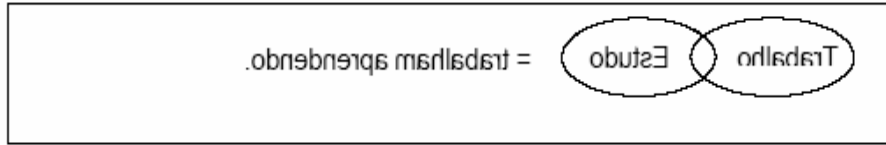
As pesquisas de De Masi (2000), demonstram que existem trabalhos com diferentes características e reflexos sobre os trabalhadores. Ilustra-se com as gravuras correspondentes:

Figura 01: Trabalho envolvido com o jogo.



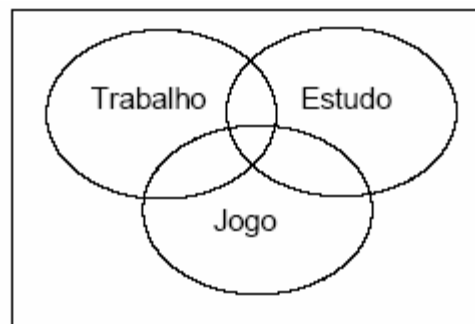
Existem trabalhos envolvidos como estudo onde seus trabalhadores aprendem

Figura 02: Trabalho envolvido com o estudo.



E ainda existem outros que trabalham aprendendo e se divertindo.

Figura 03: Trabalho envolvido com o jogo e o estudo.



Não serve mais o sentido penoso do trabalho, trabalho pelo quanto tem de esforço físico, de cansaço. Significar o jogo pelo quanto tem de prazer é uma distinção tipicamente industrial. Atualmente, é necessário ressignificar o trabalho.

Aquele que é mestre na arte de viver faz pouca distinção entre o seu trabalho e o seu tempo livre, entre a sua mente e o seu corpo, entre a sua educação e a sua recreação, entre o seu amor e a sua religião. Distingue uma coisa da outra com dificuldade. Almeja, simplesmente, a excelência em qualquer coisa que faça, deixando aos demais a tarefa de decidir se está trabalhando ou se divertindo. Ele acredita que está sempre fazendo as duas coisas ao mesmo tempo. (Pensamento Zen citado por DE MASI, 2000, p.148).

A atividade da espécie humana transitou “da atividade física para a intelectual, da atividade intelectual de tipo repetitivo à atividade intelectual criativa, do trabalho-labuta nitidamente separado do tempo livre e do estudo ao ‘ócio criativo’, no qual estudo, trabalho e jogo acabam coincidindo cada vez mais.”(op. cit., p.16). Os trabalhadores fazem hoje menos coisas com as mãos e mais coisas com o cérebro e, destas, as mais valorizadas são as atividades

criativas. Isto porque mesmo as atividades intelectuais, quando são repetitivas, podem ser delegadas às máquinas.

A idéia tradicional do trabalho como obrigação e dever tende a desaparecer nesta sociedade, em contraste com o homem que garante sua sobrevivência apostando numa mistura de atividades, “onde o trabalho se confundirá com o tempo livre, com o estudo e com o jogo, enfim, com o ‘ócio criativo’” (DE MASI, 2000, p.10). Se antes o trabalhador só poderia agir com o corpo, nesta nova proposta, seu corpo e sua alma estão libertos para criar novas atividades. É um processo difícil, não acontece desacompanhado de sofrimento porque a espécie humana está habituada a desempenhar atividades repetitivas. Precisa-se reaprender a criar. Segundo Ferdinando IV de Bourbon, “É mais fácil perder o trono que perder o hábito.”(citado por DE MASI, 2000, p.21).

A psicóloga e ex-professora da Fundação Getúlio Vargas, Ethel Bauzer Medeiros, numa entrevista a Luís Colombini (1998), defende a tese “Só acredito em trabalho com alegria.” Ethel diz que a alegria é uma emoção que tem a mesma raiz da motivação. Ambas derivam do latim *movere*, que significa “a força dos sentimentos que levam à ação e, acima de tudo, à manutenção do esforço.” Esta emoção, a alegria, é proporcional à qualidade do trabalho; isto justifica economicamente a necessidade de se conhecer os fatores envolvidos em sua formação. É uma emoção que tem impactos diretos na qualidade e produtividade no trabalho e também no sentimento de dignidade e auto-estima do trabalhador. A alegria não é inata nem estática, mas uma conquista diária de busca pelo bem-estar pessoal e dos outros. Ela deriva da percepção que o trabalhador tem da realidade e de si mesmo; por isto, as Organizações precisam construir um ambiente onde o trabalhador possa ter alegria em trabalhar. Ethel aponta algumas características deste ambiente: reconhecimento público do trabalhador, recompensas (não necessariamente financeiras), incentivo ao crescimento profissional e pessoal, respeito e confiança. A construção da alegria depende ainda das necessidades e aspirações do trabalhador e de sua habilidade em superar obstáculos. Para a professora, a primeira necessidade de todo ser humano é garantir a sobrevivência, e a segunda é a busca pela felicidade (muitas vezes independente da remuneração, devido à alegria de se sentir competente). O trabalho é uma das fontes desta realização, juntamente com a família e o lazer.

Prado (1998) calcula que, descontando as horas de sono, o ser humano adulto passa 80% de sua vida trabalhando ou envolvido com atividades que o preparam para o trabalho. Pouco tempo resta para outras atividades como o prazer. Segundo o autor, nossa cultura provocou uma

divisão entre o trabalho e o prazer. Uma minoria trabalha com prazer; a grande maioria dos trabalhadores, por questões financeiras, educativas, sociais, políticas, organizacionais, etc., não faz o que gosta e não aprendeu a gostar do que faz. As empresas descobrem, no entanto, que esta separação traz prejuízos, seja no envolvimento, qualidade e produtividade, ou ainda com os quadros de acidentes e doenças desenvolvidas pelo trabalho. Por questões econômicas, o interesse em compreender os trabalhadores volta-se para a dinâmica do prazer, porque este mobiliza o comportamento interno e externo do ser humano, promovendo bem-estar e envolvimento nas atividades.

É, portanto, um tema que interessa a diversas áreas da Ciência por se relacionar com a saúde do trabalhador, a qualidade e produtividade de suas atividades.

5.2. Vivências de Sofrimento no Trabalho: A outra face da moeda...

A conceituação das vivências de sofrimento no trabalho constitui o outro núcleo teórico fundamental em Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 1987, 1994, 1999a,1999b; MENDES, 1999). Para Mendes e Morrone (2002), o sofrimento é um sentimento vivenciado de forma dinâmica, não patológica, funcionando como um sinal de alerta para evitar o adoecimento. A vivência de sofrimento no trabalho é assim definida por Ferreira e Mendes (no prelo): "(...) é uma vivência individual ou coletiva freqüente e permanente, muitas vezes inconsciente, de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança provenientes do conflito entre as necessidades de gratificação do binômio corpo-mente e a restrição de satisfazê-las pelas restrições impostas nas situações de trabalho."

No enfoque desses autores, a vivência de sofrimento apresenta as seguintes características:

- ✓ origina-se nos males que o trabalho causa no corpo e nas relações sociais com as pessoas;
- ✓ suas principais causas encontram-se nas dimensões da organização, nas condições e nas relações de trabalho que estruturam os contextos de produção de bens e serviços;
- ✓ constitui-se em um dos indicadores de mal-estar no trabalho sob a forma de uma avaliação consciente de que algo não vai bem;

- ✓ manifesta-se por meio de sintomas como ansiedade, insatisfação, indignidade, inutilidade, desvalorização e desgaste no trabalho;
- ✓ constitui-se em um mobilizador para as mudanças das situações que fazem sofrer, passando a ser resignificado, ao assumir um papel de mediador entre o patológico e o saudável e, em consequência, é um indicador de saúde psíquica;
- ✓ é indiretamente observável e muitas vezes invisível, dado seu caráter inconsciente, manifestando-se por meio da fala sobre um conjunto de sentimentos que o sintetizam.

Dejours, Abdouchelli e Jayet (1994) define o sofrimento como patológico quando não existe possibilidade de negociação (liberdade) entre o sujeito e a organização do trabalho; e como criativo, quando o sofrimento é transformado e o trabalho é resignificado por meio da criatividade. O sofrimento assume um papel de mediador entre o patológico e o saudável na medida em que mobiliza o sujeito à mudança da situação desencadeadora de desconforto e conflito.

5.3 Prazer-Sufrimento no Trabalho: Indicadores Críticos

A literatura tem mostrado uma diversidade de indicadores críticos em contextos de trabalho nos quais predominam as vivências de sofrimento entre os trabalhadores. Dejours (1987) argumenta que para os trabalhadores responderem às exigências do prescrito, atenderem às expectativas da organização e, ao mesmo tempo, não adoecerem, eles utilizam estratégias de enfrentamento contra o sofrimento, tais como: alienação, negação de perigo, agressividade, passividade, entre outras. De acordo com este autor, a utilização dessas estratégias de defesa propicia equilíbrio psíquico devido a possibilitar o enfrentamento e a eufemização das situações causadoras do sofrimento.

Os resultados de um estudo exploratório com engenheiros de uma empresa pública de telecomunicações, realizado por Mendes (1994), mostra três estratégias utilizadas pelos sujeitos para responder ao sofrimento decorrente do contexto organizacional: a) a racionalização, caracterizada pelo emprego de justificativas em face das situações de conflito, com a finalidade de minimizar o contato com a realidade que causa sofrimento; b) a passividade, expressa pelo comportamento de acomodação para justificar a não transformação das situações de trabalho,

atribuindo assim o poder de mudança às forças externas numa tentativa de evitação de tédio, a desmotivação e o desinteresse pelo trabalho; e c) o individualismo, resultado do sentimento de impotência diante das situações que causam sofrimento como falta de cooperação, de confiança, de socialização de regras, de separação entre planejamento e execução das tarefas e da desestruturação das relações psicoafetivas com o coletivo de trabalho.

5.4. Uma modalidade de custo de adaptação ao trabalho

A ergonomia, como instrumento que objetiva a construção de ambientes de trabalho adaptados ao homem, participa do estudo, pesquisa e intervenção sobre a LER – Lesão por Esforço Repetitivo. Esta denominação encontra outros nomes correlatos como LTC (Lesões por Traumas Cumulativos, RSI (Repetitive Strain Injury) e CTD (Cumulative Trauma Disorders).

A partir de Codo (1998), as definições para estas lesões referem-se a:

Significado: processos inflamatórios; *Local afetado*: sistema ósseo-músculoligamentar dos membros superiores: tendões, tecidos sinoviais (sejam articulares, inter-musculares ou peritendinosos), músculos, nervos, fâscias, ligamentos, com ou sem degeneração dos tecidos, e ainda região escapular e pescoço; *Resultados*: dor, formigamento, queda de performance das atividades, incapacidade temporária; *Sinais*: dor, tumor, crepitação e redução da função; *Causas*: utilização biomecanicamente incorreta dos membros, de forma combinada ou não com uso repetitivo, uso forçado dos grupos musculares e/ou manutenção de postura inadequada .

5.4.1. Trabalho e LER

Apesar de ser uma patologia ligada à ocupação e conhecida desde 1700, através dos estudos e registros de Bernardo Ramazzini, é considerada ainda uma nova epidemia do trabalho. Um aumento nos registros deste mal ocupacional tem sido gerado por modificações no trabalho seja pela introdução da informática, alteração nos processos, ritmos e movimentos da produção ou, como outros autores informam, seja pela mudança na ética trabalhista, na qual os operadores-pacientes são pouco informados sobre sua dores. Os cirurgiões especializados em mão

consideram os anos noventa como a década dos males relacionados à atividade profissional (MATTAR JR e AZZE, 1998).

Estudos da Ergonomia sobre LER têm concluído que vários aspectos do trabalho estão relacionados a estas lesões, tais como: o posto de trabalho, as dimensões das cadeiras, mesas, bancadas; as características e localização de dispositivos e materiais; a quantidade, qualidade e localização da iluminação, do ruído e seu controle; organização das atividades, ritmo, movimentos e seqüenciamento; vibração e temperatura no ambiente (MACIEL, 1998, p.163; YENG, 1998, p.89).

A crescente informatização e automatização parcial do trabalho, em supermercados e bancos, e as técnicas tayloristas de organização têm como resultado um trabalho com atividades repetitivas e monótonas sob um ritmo acelerado e com altos padrões de qualidade.

Diante desta realidade do trabalho, os principais fatores determinantes da LER são:

a) Postura: posturas fixas com pouca movimentação muscular ou poucas movimentações dinâmicas.

b) Movimento:

b.1.) Movimentos e forças elevadas e também força moderada e repetitividade estão relacionadas. Este tópico convida a analisar intensidade e ritmo dos movimentos do trabalhador, bem como as propriedades do objeto a ser manipulado (formato, tamanho, peso, superfície, etc).

b.2.) Alta freqüência de movimentos em pequeno ciclo de tempo: repetitividade é definida como “número de movimentos que ocorrem por ciclo de tempo”.

b.3.) Contato mecânico com um objeto sempre com um mesmo movimento, posição e local, se este contato envolve postura estática desfavorável ou mantida por longo período de tempo. Neste tópico, Maciel reforça que se deve observar se as dimensões físicas do posto e instrumentos de trabalho estão adequadas às características antropométricas do trabalhador. Instrumentos e postos de trabalho mal planejados, que forcem freqüentemente movimentos e força, podem provocar desvios, inflamações ou lesões nos trabalhadores. Mobiliários, instrumentos e ambiente devem ser adaptados para corrigir posturas desfavoráveis e reduzir a intensidade dos esforços aplicados.

c) Conteúdo do trabalho: conteúdo mental da tarefa, grau de flexibilidade da ação do trabalhador, pressão quanto à produção e qualidade de comunicação entre empregados e chefia, ou seja, a Organização do Trabalho.

Estes tópicos relativos à organização do trabalho têm sido apontados como diretamente relacionados a sofrimentos psíquicos do trabalhador, enquanto que os fatores associados ao posto e instrumentos têm o corpo como foco de sofrimento (PRADO e LIMA, 1998; DEJOURS, 1992).

Medidas intervencionistas têm considerado que o enriquecimento do trabalho a partir da combinação de funções, a flexibilidade, a automação de tarefas altamente repetitivas, o trabalho auto-ritmado e a inserção de pausas ao longo do horário de trabalho, têm aumentado a satisfação do trabalhador. Além disto, medidas como esta têm impacto também na produtividade e, o mais importante, na de saúde (MACIEL, 1998; SILVA FILHO, 1996).

d) Características individuais: a variável sexo tem mantido relação com a incidência de LER, à qual mulheres parecem ser mais suscetíveis (MACIEL, 1998).

Estes autores concluem discutindo que ainda não é possível detectar todas as causas que provocam a sintomatologia dolorosa na LER por ser uma patologia envolvida não apenas com questões anatômicas, funcionais, mas também emocionais, sociais. Portanto, é um fenômeno merecedor e carente de estudos interdisciplinares sobre epidemiologia, etiologia e tratamento destas patologias (MATTAR JR. e AZZE, 1998; CODO, 1998; YENG, 1998).

5.4.2. Aspectos Psicológicos envolvidos

Pesquisadores têm apontado que, para a compreensão da LER, diversos aspectos precisam ser considerados. É crescente a alusão a “*problemas psicossociais*”, “*aspectos emocionais*” e outras terminologias que evocam os fenômenos psicológicos. Neste momento do trabalho registrar-se-á o que estes pesquisadores apresentam como sendo os aspectos emocionais envolvidos na determinação da LER.

Almeida (1998), afirma que o diagnóstico da LER não é preciso porque não tem englobado a compreensão da doença (aspecto fisiológico), do trabalhador (e suas características de personalidade) e do trabalho (organização). A prevenção e o tratamento desta patologia do trabalho requer a intervenção nestas três áreas. Ela destaca a importância dos aspectos emocionais no surgimento da doença, afirmando:

Se a tenossinovite é causada pelo esforço repetitivo, todos os funcionários de uma linha de montagem (...) teriam a doença. (...) Se fosse uma lesão qualquer, um ortopedista qualquer já teria sanado esta questão.

Apresentada sua justificativa, a autora prossegue informando que, além da existência de um gene que garante a possibilidade das lesões, há uma determinação ambiental mas, principalmente, existem características individuais que são “*as grandes determinantes da doença*”. Referindo-se à sua experiência clínica com atendimentos individuais, destaca:

Algumas destas características são: perfeccionismo e inadmissão de falhas, necessidade de ultrapassar limites, necessidade de reconhecimento e necessidade de encobrir algum erro do passado. A insatisfação pessoal é outra constante entre os trabalhadores que sofrem de LER. Estes trabalhadores exibem, também, uma preocupação constante com a produção, buscando sempre a maior quantidade com a melhor qualidade (1998, p.33).

Almeida salienta que estas características não são de forma alguma construídas no ambiente de trabalho, mas sim integrantes da personalidade do indivíduo, sendo este caracterizado como sendo detentor de “uma estrutura neurótica, histérica.” Acredita que com seus estudos apresenta dados conclusivos que modificarão os rótulos de “fingidor e preguiçoso” que alguns médicos atribuem aos portadores de LER.

Quanto ao caráter de repetitividade dos movimentos, Almeida relaciona-os com a estrutura da personalidade do trabalhador, informando que através da doença (e suas características) o trabalhador comunica algo que ainda não foi ouvido pelos demais. Nomeando o sintoma que o angustia, o trabalhador distancia o fenômeno, tornando-o objetivo, imposto, vindo de fora.

A doença está sendo a única forma possível de expressão de uma situação vivida, em seu trabalho, de modo angustiante. Angustiante por encontrar-se em estado de total impotência, que é uma forma de produção da angústia (ALMEIDA, 1998).

Algo estava gerando sofrimento, foi dito e repetido mas não ouvido. Não suportando mais o sofrimento, o sujeito é protegido pelo inconsciente, que expõe este sofrer pela somatização. Pela história do sujeito e de seu trabalho, é nos membros superiores que se encontra sua forma de expressão e manifestação do sintoma. A divisão das atividades no trabalho faz com que o trabalhador se identifique fragmentado, como produto. Seu corpo passa a ser percebido também partido e passa a ser apenas mãos, braços, “um pulso com dor”. “Não podendo reconhecer-se neste produto, apenas pode se reconhecer como um pedaço dele.”(p.50).

Esta somatização e a verbalização dos sintomas,

Pode servir como um sinal, como uma válvula de escape, como uma doença, ou ainda, como um meio para solucionar um problema.(...) Freud definiu o sintoma como o sinal e o substituto de uma satisfação pulsional que não se realizou. Sintoma é sempre a tentativa de resolução de um conflito, de uma reconciliação. Sintoma é pura realização de desejo (ALMEIDA, 1998, p.43).

O sujeito já esteve satisfeito, já sentiu prazer, seu desejo já foi atendido no início de sua vida, na relação com sua mãe atendendo suas necessidades básicas. Além de satisfazê-lo (sede, fome, sono), a mãe faz a higiene e carinhos, ampliando os focos de desejo e satisfação do filho. Ao longo de seu crescimento, pelos limites sociais, esta mãe não o atende no mesmo tempo e forma, gerando novos objetos e conseqüente busca pela satisfação para o resto de sua vida. Na vida adulta, o trabalho torna-se o palco de desejos e satisfações. Para Almeida, o trabalho fragmentado distorce a visão que o trabalhador tem de si. Ele deseja reconstruir sua identidade, perceber-se novamente como amado, cuidado; o patrão e a empresa “passam a ser como projeções da mãe”.

Com esta visão, conclui-se que os pacientes com LER são trabalhadores com personalidades (previamente) mal estruturadas que, ao trabalharem com atividades repetitivas, despertam sintomas e doenças. Esta explicação, fundamentada no referencial Psicanalítico, contribui com a ideologia da culpabilização do indivíduo, que muito agrada as Instituições. Se o indivíduo está apenas dando continuidade a uma história da infância, a responsabilidade pela transformação, pela cura é, em maior parte, dele mesmo, se ele souber identificar as causas. Caso contrário, sua vida e suas escolhas serão dominadas por forças inconscientes que desconhece. É a alienação do indivíduo por ele mesmo (inconsciente). A autora até admite a importância da Ergonomia e das conquistas trabalhistas mas, com coragem afirma:

Acredito e priorizo a importância do indivíduo ter a chance de se conhecer, de entrar em contato e elaborar suas questões mais primitivas. Aquelas que imaginariamente estariam lá, bem guardadinhas, protegidas, lá no fundo, mas ao mesmo tempo se fazendo tão presentes (ALMEIDA, op.cit.).

Como se pode perceber, as conseqüências desta visão de homem, de mundo e de fenômeno psicológico têm contribuído com a alienação, o preconceito, a individualização de

responsabilidades, a estigmatização, a divisão social, entre outras doenças sociais. Muitos profissionais não percebem estas conseqüências e ainda atribuem ao “fenômeno psicológico” o mesmo status da falsidade e dos mitos: tudo o que não é passível de ser objetivado, mensurado, quantificado é psicológico. Nos demais fenômenos não existem aspectos psicológicos envolvidos. Enquanto não se desenvolvem métodos científicos que compreendam o ser humano e sua saúde física, psíquica e socialmente, tudo o que não é percebido concretamente e considerado falso. A prevenção e intervenção em saúde no trabalho historicamente enfrentou, e ainda enfrenta resistências, devido a responsabilidade de uma visão dualista, idealista de homem e de mundo.

Mattar Jr. e Azze (1998), apesar de definirem o fenômeno psicológico como “problemas psicossociais”, não ampliam esta concepção de homem e dizem que “quando o diagnóstico, quando o tratamento não surte nenhum efeito, a mente pode estar tendo uma influência maior *que* o corpo.”. Dificuldades do indivíduo em relatar suas frustrações deslocam-nas para o discurso da dor. Sob o prisma do modelo médico é percebida como uma dor falsa, fingida; o sujeito está com dificuldades, é incapaz e imaturo no trato com suas emoções. E ainda: “Em alguns pacientes talvez a análise psicológica seja mais importante que outros exames subsidiários (...)” (op.cit.). Os autores falam de questões psicossociais, mas a base dos mesmos é uma incapacidade do indivíduo de lidar com frustrações.

Esta visão reducionista de fenômeno psicológico, segundo Lima e Oliveira (1998), aparece sob diversos discursos:

a) as sobrecargas mentais geram um aumento da tensão muscular ou uma queda das resistências corporais às doenças em geral, ou uma descarga nos pontos mais sensíveis do corpo. Estas sobrecargas mentais são desencadeadas pelo excesso de tensão no trabalho; b) traços de personalidade levam o trabalhador a executar com mais velocidade, em maior quantidade ou força os movimentos repetitivos. Estes traços, inatos e imutáveis, desencadeariam as lesões por esforço repetitivo; c) esta teoria diz que a LER não é uma lesão orgânica (alguns pretendem mudar o nome). Ela é uma doença que tem como origem conflitos psicológicos que, não podendo ser expressos de outra maneira, o são pela conversão histérica (transformam-se em sintomas aceitáveis socialmente). Fica subentendido que estes conflitos poderiam ser gerados em outras situações da vida e que inconscientemente o indivíduo escolheria o sintoma a partir do que vê a sua volta, por exemplo, uma outra pessoa com esta mesma doença. Assim eles explicam a epidemia de LER.

Visão fragmentada de “fenômeno psicológico” que, uma vez mais, exclui, estigmatiza, contribui com a culpabilização do ser. Além de sofrer a ação, o sujeito torna-se também o responsável. Este discurso comprovadamente ideológico liberta as Instituições de investirem em melhores condições de trabalho: saúde e segurança.

Se o indivíduo não é o responsável pela LER, porque alguns desenvolvem, e outros não, mesmo diante do mesmo ambiente de trabalho?

Lima e Oliveira (1998), contribuem com esta questão, quando propõem uma reflexão sobre a noção do binômio diversidade-variabilidade que trata sobre:

A compreensão de que, numa população, as pessoas são diferentes entre si e cada indivíduo tem limites que variam no decorrer do tempo.(...) A característica do grupo é algo dado e o que resta é construir um ambiente que leve em conta essa característica que se impõe.

Apesar desta noção ser apresentada por Lima e Oliveira como libertadora da lógica da individualização, da exclusão, percebe-se ainda, neste discurso, uma identidade pronta, natural, à parte das novas relações e ambientes, que circula e convive durante o trabalho. Se assim for, nada impede o conhecimento desta “característica que se impõe” e a seleção com exclusão dos demais, ou seja, a manipulação de seres humanos.

Torna-se necessária uma abordagem que compreenda a diversidade dos seres humanos, mas que, principalmente, compreenda e articule a riqueza da identidade humana em constante transformação. Ou seja, o trabalhador, ao adentrar o mundo do trabalho, traz suas características emocionais, cognitivas, relacionais e volitivas e modifica este ambiente, mas também por ele é modificado. Ao final do dia, trabalhador e ambiente não são mais os mesmos. Um programa de prevenção à LER não pode ser apenas implantado, sob um modelo bio e psíquico de trabalhador. A proposta psicossocial do Centro de Referência de Saúde do Trabalhador da Prefeitura Municipal de São Paulo trabalha com as seguintes noções: análise do ambiente concreto em que os indivíduos estão inseridos; análise das relações sociais que os indivíduos estabelecem entre si e efeitos das mesmas sobre a subjetividade; consideração dos processos históricos e sócio-culturais na determinação dos fenômenos. A metodologia utilizada toma como fundamental a participação dos trabalhadores no processo de análise e mudança, no questionamento e denúncia de ideologias culpabilizadoras e individualizantes, na discussão sobre as repercussões

psicossociais na vida dos portadores de LER e ainda no auxílio destes para o enfrentamento das dificuldades e construção de uma atitude ativa perante as mesmas.

Àqueles que não podem pensar, participar, enfim, colocar-se como seres humanos no trabalho, restam a dor, o desprazer e a doença.

6. A saúde possível nos ambientes organizacionais

A Organização Mundial de Saúde define saúde como um processo dinâmico entre o indivíduo e o meio ambiente, um completo bem-estar biopsicossocial. (AMADOR, 1999). Não sendo estático, este conceito subentende um permanente movimento de busca pelo equilíbrio, posto em variação pelas relações estabelecidas com o ambiente que o cerca. De acordo com a Medicina, a saúde pode ser afetada por diversos fatores: os biológicos (predisposição genética, infecções, nutrição e lesões que potencializam sensibilidades que poderão desenvolver doenças) e os relacionados ao estresse (BROWN, 1999).

As pesquisas, segundo Seligmann-Silva (1994), que objetivam verificar os fatores sociais na produção de doenças se concentram, tradicionalmente, em duas linhas de investigação: a vertente macro social e a vertente micro social. A vertente macro social procura verificar a interferência de variáveis como etnia, classe social, industrialização, migração, sistema político no processo, variação e distribuição dos distúrbios mentais. A vertente micro social centrase no estudo da família e sua dinâmica como gênese do sofrimento mental. A autora acrescenta que a instância social trabalho é uma categoria mais recente no estudo de fatores sociais interferindo no processo saúde.

O trabalho, conforme a situação, tanto poderá fortalecer a saúde mental quanto levar a distúrbios que se expressarão coletivamente em termos psicossociais e/ou individuais, em manifestações psicossomáticas ou psiquiátricas (SELIGMANN-SILVA, 1994, p.46).

6.1. Contribuições Psicossomática

Ferreira (1998), apresenta o verbete Psicossomático: “Pertencente ou relativo, simultaneamente, aos domínios orgânico e psíquico. Diz-se das perturbações ou lesões orgânicas produzidas por influências psíquicas”.

De acordo com Mello Filho (1992), este termo surgiu no início do século XIX com os estudos de Heinroth, consolidando-se como movimento científico apenas em meados do século XX através da Escola de Chicago. Pesquisar e trabalhar em Psicossomática é uma tarefa árdua,

por ir contra a “força secular de uma dicotomia mente-corpo e de uma prática (dos profissionais da saúde) que fundamentalmente acentua esta dissociação”.

A partir de influências culturais, a própria História da Psicossomática aponta a mudança de objeto de estudo e metodologia de trabalho. A História da Psicossomática é apresentada em três fases (MELLO FILHO, 1992, p.19):

a – Inicial ou Psicanalítica: o enfoque de estudo era a gênese inconsciente das enfermidades, os mecanismos de defesa e os benefícios secundários do adoecer. Cerchiari destaca que, para a Psicanálise, a origem de determinadas patologias envolve a participação do corpo e da psiquê, de tal forma que

Todo sintoma histérico requer a participação de ambos. Não pode ocorrer sem a presença de uma certa complacência somática fornecida por algum processo normal ou patológico no interior de um órgão do corpo ou com ele relacionado.”(...)”esta complacência somática que ‘proporciona aos processos psíquicos inconscientes uma saída no corporal (FREUD apud CERCHIARI, 2000, p.66-67).

Nesta fase, a doença é uma construção que tem origens psíquicas e corporais.

b – Intermediária ou Behaviorista: esta fase caracteriza-se pela ênfase nas pesquisas em homens e animais, sob os moldes da pesquisa experimental (MELLO FILHO, 1992). Esta fase da Psicossomática surge nos Estados Unidos, por volta dos anos 30. Os transtornos são estudados como sendo “conseqüência de estados de tensão crônica, relativa à expressão inadequada de determinadas vivências, que seriam derivadas para o corpo” (CARDOSO apud CERCHIARI, 2000, p.67). Durante esta fase (decorrer das décadas 30 a 50), os pesquisadores detiveram-se no estudo dos estímulos nocivos e na resposta dos órgãos a eles. Catalogaram também tipos de perfis, ou seja, “conceitos de personalidade própria do portador” de determinadas doenças, como úlceras doenças coronarianas (ALVAREZ apud CERCHIARI, op. cit.). O autor prossegue informando que os pesquisadores sofrem várias críticas por não considerarem as variáveis sexo e classe social.

c – Atual ou Multidisciplinar: ramo do conhecimento que está se construindo a partir da interação de diversas áreas da Saúde, enfocando primordialmente a importância dos aspectos sociais. Esta abordagem passa a incluir, como variáveis de investigação, o papel da sociedade (com seus valores, significados, políticas de atendimento, economia, etc) tanto na interpretação do sintoma e seu tratamento, quanto na origem do sofrimento e da doença.

6.2. Efeitos colaterais e fenômenos psicossomáticos: As relações entre saúde e Normalidade

A normalidade pressupõe uma construção feita por cada um dos sujeitos, uma luta incessante para reconquistar o que se perde, refazer o que se desfaz, reestabilizar o que se desestabiliza. A normalidade é frequentemente conquistada a custo de certas patologias crônicas, notadamente patologias somáticas, para onde submerge uma parte do sofrimento que não consegue encontrar soluções adequadas, isto é, soluções que passem pela transformação da situação concreta de maneira a adequá-las melhor às necessidades e aos desejos do sujeito.

As doenças evoluem por avanços, por crises, na vida das pessoas e, muitas vezes, elas acontecem quando alguma coisa de penoso ocorre na vida psíquica e afetiva do indivíduo. São conhecidos numerosos exemplos onde a doença física pode ser desencadeada por ocasião de uma situação afetiva insustentável, ou seja, no momento em que o sujeito está, de certa forma, pressionado por um impasse psíquico. No centro da relação saúde-trabalho, a vivência do (a) trabalhador (a) ocupa um lugar particular que lhe é conferido pela posição privilegiada do aparelho psíquico na economia psicossomática. Neste contexto, a insatisfação em relação ao conteúdo significativo da tarefa em uma organização de trabalho rígida e imposta, pode engendrar um sofrimento cujo ponto de impacto é antes de tudo mental. Todavia, o sofrimento mental resultante de uma frustração a nível de conteúdo significativo da tarefa, pode igualmente levar a somatizações. A somatização é o processo pelo qual um conflito que não consegue encontrar uma resolução mental, desencadeia no corpo desordens endócrino-metabólicas que é o ponto de partida de uma doença somática.

6.3. O Caminho da Somatização

A Psicossomática é uma das mais fecundas áreas de interface para o desenvolvimento da pesquisa sobre o fenômeno humano. Nos últimos setenta anos surgiu um grande número de trabalhos que levantaram questões para a compreensão dos vários aspectos que tangem os processos do ser humano, na saúde, na doença e na condução de sua experiência concreta de ser vivo, social e culturalmente determinado.

O corpo não é o exterior, sendo a mente seu interior. Os processos psíquicos não se dão “dentro” do homem. O corpo não lhe é um mero veículo, ou uma veste, ou um calçado. O corpo e a mente interpenetram-se. Não há processos puramente orgânicos e nem unicamente mentais. Embora se devam respeitar as especificidades dos registros, havendo assim uma esfera biológica, uma esfera físico-química, dimensões simbólicas organizadas por esferas sociais e culturais, e uma esfera própria ao psiquismo, há contudo, uma continuidade no fenômeno humano (ÁVILA, 1997).

As diferentes situações de oposição da vida comum constituem autêntico estado de conflito, provocando tensões progressivas. O limiar de aceitação dessas tensões é específico para cada pessoa. Quando essa capacidade defensiva de elaboração do processo mental se esgota, as cargas psíquicas transbordam, desaguando no corpo. É onde começa o desvio da saúde, pela leitura desarmoniosa e desequilibrada precedida pelas instâncias do aparelho mental, na mediação dos acontecimentos do mundo externo que afligem o indivíduo, simultaneamente com os objetos do seu mundo interno. O homem necessita enfrentar, operar e resolver fenômenos sucessivos em diferentes períodos. Ele só pode se desenvolver, estando em equilíbrio com suas estruturas psíquicas e somáticas, através da mediação da mente (CAPISANO, 1997).

De acordo com Dejours (1988), a somatização pode atingir tanto um sujeito com estrutura neurótica quanto psicótica, e estes episódios ocorrem geralmente quando o funcionamento mental do sujeito é momentaneamente colocado fora do circuito. Seguindo essa linha de raciocínio, os fenômenos psicossomáticos podem ocorrer em qualquer trabalhador (a), não dependendo dele (a) apresentar ou não uma estrutura psíquica denominada psicossomatose para poder somatizar (MC DOUGALL, 1991).

A saúde mental não é, seguramente, a ausência de angústia, nem o conforto constante e uniforme. A saúde é a existência da esperança, das metas, dos objetivos que podem ser elaborados: é quando há o desejo. O que faz as pessoas viverem é o desejo e não só as satisfações (DEJOURS, 1993).

6.4. Saúde e estados afetivos

A cultura oriental, em específico o budismo tibetano, já tem elaborado estudos sobre a integração da mente e do corpo na saúde e doença, desde o século XI. “A doença seria o resultado de um desequilíbrio no corpo psicofísico produzido por emoções conflitantes como a raiva ou a ganância” (CERCHIARI, 2000, p.13).

Segundo Goleman (1999, p.43), uma série de pesquisas científicas destaca o vínculo entre as emoções e a saúde. Principalmente as emoções negativas como raiva, ansiedade e depressão, quando intensas e prolongadas aumentam a vulnerabilidade à doença, pioram os sintomas e retardam a recuperação. As emoções positivas, como a eqüanimidade e o otimismo, estão associadas com quadros de saúde, embora seus impactos não sejam tão evidentes quanto os das emoções negativas. A ciência tem concluído sobre a integração entre a mente, as emoções e o corpo na construção da saúde e da doença, assim como as religiões como budismo e cristianismo há milhares de anos já professam.

Por que o ser humano adoecer? São vários fatores envolvidos, como hereditariedade, maus hábitos, alimentação inadequada, exposição a micróbios e bactérias. O que com Goleman (1999) se destaca é que, a partir da década de 80 do século XX, as pesquisas científicas têm incluído a participação dos estados mentais na força e vigor principalmente do sistema imunológico e sistema cardiovascular. Estas têm medido o impacto de emoções negativas (depressão, estresse, supressão) e emoções positivas (calma, otimismo, confiança, alegria e bondade amorosa) a partir das alterações (aumento ou diminuição) na quantidade ou eficácia das células imunológicas.

Goleman destaca que estudos feitos na University of North Carolina, na Duke University e na Harvard Medical School sobre a raiva, associaram-na a problemas de coração, envolvimento em acidentes e morte prematura. Ao estudar, na Mt. Sinai Medical School, na University of Minnesota, e na Carnegie-Mellon University, entre outras, a participação da depressão na saúde, encontraram-na associada aos problemas na função de recuperação de doenças auto-imunes, ósseas e cardíacas. A ansiedade e o estresse estão, por sua vez, associados a problemas cardíacos, mas principalmente à diminuição da força do sistema imunológico (queda no número de linfócitos T e B). Quanto às emoções positivas, o autor destaca pesquisas da Harvard University e University of Michigan, e estudos do departamento de Psicologia de Yale. O otimismo é percebido como um estado emocional relacionado à visão que a pessoa tem dos fatos e do

mundo; os otimistas são pessoas que, diante de problemas, por exemplo, adotam uma postura de enfrentamento, procurando encontrar formas de resolução. Este estado emocional está associado à eficácia e força do sistema imunológico. A confiança, entendida pelo autor como a sensação de ter controle sobre a vida, protegeu os sujeitos pesquisados, que não sofrem com problemas de pressão alta. A conexão social, o senso de pertencer a uma comunidade e ter apoio social está associada ao índice de mortalidade (p.58). O autor destaca que são pesquisas recentes, mas metodologicamente aceitáveis por terem associado observações, entrevistas e exames clínicos e laboratoriais que comprovaram a reação do corpo aos estados emocionais.

Promover saúde é dar liberdade de movimento ao corpo e à mente para que funcionem de forma integrada. A pessoa adoce quando há rigidez do seu estado físico ou mental (DEJORUS apud SAWAIA, 1995). A possibilidade de flexibilidade é a base para a saúde. Para promover a saúde no trabalho não basta treinar e incentivar novos comportamentos, porque ela envolve também uma dimensão cognitiva, afetivo-volitiva.

O próprio conceito de Saúde, segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde), retrata a consideração multidisciplinar deste processo humano, enfocando questões físicas, psíquicas e sociais, reforçando, por conseguinte, a área de Pesquisa e Intervenção. É uma área das Ciências da Saúde que objetiva “uma prática de saúde que seja realmente integral.” (MELLO FILHO, 1992, p.20).

A Psicossomática pode contribuir com a Ergonomia porque sua fase atual, a partir de uma perspectiva psicossocial, percebe que saúde e prazer, sofrimento e doença são eventos humanos, portanto influenciados também pelas condições de vida das pessoas.

Mais uma vez, portanto, o trabalho e sua organização podem ser o palco onde se constroem condições saudáveis ou nocivas ao trabalhador.

6.5. Saúde e Trabalho

Num resgate histórico, Seligmann-Silva apresenta ainda que o primeiro estudo publicado relacionando trabalho e aspectos psicológicos aconteceu em 1913, escrito por Munsterberg, na Inglaterra, e intitulado “*Psychology and industrial efficiency*”. Em 1927, o “*American Journal of Psychiatry*” menciona, pela primeira vez, o termo Saúde Mental Ocupacional. Em 1933, Elton Mayo publica o livro “Problemas humanos de uma civilização industrial”, fruto de suas

pesquisas que objetivavam prevenir e superar as desadaptações humanas à organização do trabalho. Este foco de pesquisa surgiu para atender aos objetivos econômicos das Empresas que absorveram as idéias de Taylor, mas, apesar dos lucros, começaram a ter problemas com os trabalhadores. Estes reagiram física e psiquicamente à organização do trabalho proposta pelo sistema Taylorista. Com este ambiente, medidas que considerassem as necessidades afetivas e estimulassem a motivação, o amor à empresa e outros aspectos psíquicos tornaram-se oportunas. Condições de trabalho e promoção da saúde mental passaram a ser estudadas, aplicadas e reconhecidas, mas apenas como parte do arsenal de estratégias necessárias para promover a produtividade e lucratividade. No entanto,

A tendência principal nos estudos sobre transtornos mentais, surgidos em empregados dos vários setores, foi a de procurar causas individuais associadas a eventos externos ao trabalho, a fatores hereditários e a experiências da fase infantil e da vida familiar (SELIGMAN-SILVA, 1994, p.49).

A autora prossegue informando que, com a observação dos militares que participaram da Segunda Guerra Mundial, os profissionais da saúde contribuíram para a expansão dos fatores relacionados aos problemas mentais. Até 1970, os principais estudos compreendiam o trabalho apenas como desencadeador de um distúrbio pré-existente desenvolvido em vivências externas ao mundo do trabalho. Com as mudanças na organização do trabalho frente à automatização, outras funções mentais foram ativadas, convidadas a trabalhar. Tais funções passaram a sofrer a interferência do trabalho e ser palco da construção de saúde e ou doença.

A preocupação com a saúde tem um significado econômico porque trabalhador saudável garante produtividade, por sua disposição biológica e por apresentar maior satisfação com a vida. Esta perspectiva imediatista foi ampliada pela incorporação de valores, como a responsabilidade social com a saúde, que se concretizam sob a forma de instrumentos políticos de proteção à saúde no ambiente de trabalho. Santana et al (2000) refletem que estas medidas obrigam empregadores a conhecer, monitorar e vigiar sistematicamente os ambientes e seus prováveis riscos ao trabalhador. É necessário, portanto, conhecer o trabalhador com suas possibilidades e limites para, então, construir ambientes que lhe permitam viver com saúde e segurança.

De Masi (2000) registra que os estudos sobre o trabalho freqüentemente se restringem à classe operária, enfocando temas como conflitos, organização produtiva, sindical e política da classe. O autor identifica-se como pioneiro na compreensão do “trabalho intelectual do artista e

do cientista, na organização dos serviços das igrejas, dos profissionais liberais, da pesquisa científica, das artes visuais, das organizações culturais e dos meios de comunicação de massa” (2000, p.298). Ele informa que compreender o trabalho além da classe operária é fato recente e que remonta à década de noventa do século XX.

A vinculação entre trabalho e saúde tem sido objeto de pesquisa de áreas distintas, como Ciências Biológicas, Ciências Humanas e Ciências Exatas, em especial após a Revolução Industrial, quando se tornaram mais precárias as condições de trabalho e mais visíveis os danos destas à saúde do trabalhador. Com uma fundamentação interdisciplinar, a Ergonomia se insere neste contexto quando procura conhecer o trabalho, o ambiente onde ele acontece e a forma como é organizado, bem como formas de adequá-lo ao homem visando a sua saúde, segurança, desempenho e aumento na qualidade e produtividade.

A partir de Amador (1999), a relação entre trabalho e saúde é analisada sob alguns pressupostos:

- ✓ o primeiro conceito é o de saúde, que não é estática e linear mas sim um movimento de busca pelo equilíbrio físico, psíquico e social. Este equilíbrio é flexível e dinâmico;
- ✓ o trabalho não é somente mobilizador de sofrimento e doença, mas desempenha papel na construção do prazer e saúde – vide o sofrimento e doenças que acometem os aposentados e desempregados diante do “não trabalho”;
- ✓ o terceiro é o que se refere à manifestação individual da saúde ou do adoecimento relacionado ao trabalho. Empregadores e até mesmo empregados recorrem à individualização da responsabilidade dos acidentes, sofrimentos e doenças, negando a dimensão social do trabalho e as estratégias coletivas de gerenciamento deste sofrimento.

É concepção hegemônica que os problemas de saúde no trabalho devem-se ao descuido dos trabalhadores quanto às normas de segurança. Tal concepção traz uma abordagem centrada na transferência de responsabilidade para o elo mais fraco do processo produtivo, descontextualizando os aspectos estruturais do processo de trabalho e de seus efeitos sobre o ser humano, a coletividade e o meio ambiente. (<http://www.cut.org.br/inst.htm>, 2001).

De acordo com Sawaia (1995), saúde é um processo sócio-histórico, construído pela convivência social e pela vivência pessoal, por isto carrega consigo uma dimensão ética. “Promover a saúde equivale a condenar todas as formas de conduta que violentam o corpo, o sentimento e a razão humana gerando, conseqüentemente, a servidão e a heteronomia.” (1995, p.157).

Pesquisar saúde e trabalho envolve, portanto, conhecer as condições de trabalho que se relacionam com o corpo, mas também conhecer o contexto social que determina os pensamentos, sentimentos e desejos. O que o trabalhador fala sobre seu trabalho e o modo como se comporta no mesmo não é natural. O que ele diz sentir como sendo prazeroso ou provocador de sofrimento, além de refletir sua singularidade, expressa também as determinações do contexto onde está inserido.

6.6. Relação entre ser humano e ambiente

Segundo Brown (1999), a sociedade está contribuindo para o desequilíbrio biopsicossocial do ser humano, desencadeando doenças. A Medicina Comportamental tem como foco de estudo compreender esta relação quanto às causas, aos métodos de tratamento e às reações de adaptações das pessoas frente aos agentes nocivos. Ela esclarece e ressalta a importância da compreensão do estresse. Trata-se de uma reação física e mental a uma situação ou estímulo adverso que mobiliza os mecanismos de emergência do organismo humano, inundando-o com substâncias que o colocam em postura de lutar ou fugir. Situações em que não se pode lutar ou fugir agravam a situação e comprometem o equilíbrio do organismo humano.

O Sistema Nervoso Autônomo integra o sistema de defesa de emergência do organismo humano. A reação de defesa engloba as reações de lutar, de fugir ou de expectativa (quando ficam imóveis observando). Quando se sente ameaçado, uma série de mudanças, no organismo, são construídas para sua defesa, como aumento na tensão muscular, aceleração do ritmo cardíaco, contração dos vasos sanguíneos na pele e redirecionamento do sangue para os músculos e cérebro, a fim de tornar o organismo mais alerta. Estas reações acontecem também, em menor grau de ativação, no cotidiano. Nos animais também existem as reações de luta ou fuga; no ser humano, no entanto, apesar de essas reações orgânicas serem automáticas, pesquisas apontam que é possível controlá-las através de educação, treinamento e terapias (BROWN, 1999, p.108).

Toda e qualquer situação adversa provoca uma reação do sistema nervoso autônomo que desencadeia mudanças no organismo; diante da interrupção do estímulo adverso, este processo é desativado. Se o organismo se depara com uma série de eventos estressantes, o organismo pode se envolver com a reação, sem descanso, podendo chegar à exaustão. Esta situação de estresse crônico causa um desequilíbrio no sistema nervoso autônomo, de forma que suas células ficam superativas, reagindo a situações que anteriormente não tinham sem valor. Este estado de estresse contínuo pode causar problemas à saúde.

O conceito de estresse pode ser apresentado da seguinte forma:

Estado do organismo, após o esforço de adaptação, que pode produzir deformações na capacidade de resposta atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas (FRANÇA e RODRIGUES, 1999).

O processo de adaptação do organismo ao ambiente envolve a existência de um estímulo, chamado de estressor, que age sobre o organismo e desencadeia uma resposta, chamada de estresse. Com França e Rodrigues (1999), compreende-se que o estresse pode ser compreendido como um processo e um estado. “1. Processo: tensão diante de uma situação de desafio; por ameaça ou conquista. 2. Estado: resultado positivo ou negativo da tensão realizada pela pessoa”.

Diversos estímulos adversos, estressores, já foram elencados. França e Rodrigues (1999), os classificam quanto a sua origem: estressores do meio externo e estressores do meio interno. Os estressores externos seriam frio, calor, condições de insalubridade, ambiente de trabalho, guerras, mudanças, mortes. Os do meio interno seriam pensamentos e emoções. Brown (1999), aponta alguns estressores ambientais: frio, poluição e barulho. Os sociais: vida em sociedade, isolamento, desentendimentos e superlotação. Estilo de vida: alimentação inadequada e drogas. Ele destaca a mudança como fator que aumenta a probabilidade de doenças. Refere-se a pesquisas sobre estresse desencadeado por mudanças de vida que vão desde o nascimento de um filho, até a morte ou término de um relacionamento. O autor acredita que o ser humano não está preparado para aceitar as mudanças e voltar rapidamente ao estado de descanso, de forma que as reações de estresse se acumulam, mantendo o organismo em alta estimulação, o que, por sua vez, afeta a saúde.

A reação do estresse não é, por si positiva ou negativa. A história da espécie humana apresenta esta reação como necessária à sobrevivência mas que se torna nociva sob algumas

circunstâncias. Existem dois tipos de estresse: o eustress e o distress. O eustress, também chamado de estresse positivo, é o esforço de adaptação que, ao final, gera sensação de bem-estar, satisfação de necessidades e realização pessoal. O distress é o estresse negativo, desencadeador de desconforto, sobrecarga, acompanhado de sintomas físicos e mentais (FRANCA e RODRIGUES, 1999, p.37).

A explicação dos autores para a diversidade dos estímulos estressores e respostas a eles volta-se para a compreensão da interpretação que o indivíduo constrói deste estímulo. Não é possível generalizar um estímulo como sendo estressor. Desta forma, conclui-se que “não é o evento em si, é como a mente interpreta o evento e como ela lida com ele” (BROWN, 1999, p.111). De modo que, se as pessoas se constroem a partir do cotidiano, é neste nível, segundo França e Rodrigues (1999), que é possível compreender-se o processo do estresse, avaliando como a pessoa avalia e enfrenta as respostas do seu organismo e o ambiente onde está inserida.

Este enfrentamento dos estressores pode conduzir à saúde ou não. Brown conclui que a maneira saudável envolve a adoção de uma postura ativa diante da situação, ou de uma visão diferente, de forma que deixe de parecer um problema, além de compartilhar o estressor com outras pessoas através do diálogo. A maneira não saudável inclui: repressão ou negação do problema; reação infantil criando fantasias sobre um estado diferente; preocupação em se afastar do estressor e não enfrentá-lo; atribuição de culpa aos outros (BROWN, 1999, p.111).

O estresse pode ser compreendido, então, como uma relação entre uma pessoa ou grupo, seu contexto, e as situações às quais estão submetidos e que são avaliadas por eles como ameaçadoras ou que exigem um esforço maior que suas possibilidades, o que altera sua percepção de bem-estar e sobrevivência (FRANÇA e RODRIGUES, 1999, p.31).

Atuar, prevenindo e promovendo no trabalho relações e ambientes salutaras, envolve a identificação e compreensão dos estressores, a significação destes pelos trabalhadores, possibilidades de resposta e enfrentamento que o contexto disponibiliza e os trabalhadores adotam.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é uma das mediações fundamentais da existência humana. Nossa existência não teria o menor sentido se não considerássemos sua relação básica com a natureza. Com efeito, nossa existência não se constituiria em existência especificamente humana se o homem não mantivesse, de forma continuada, suas relações com a natureza.

É bem verdade que nossa relação com o mundo natural ganha essa especificidade humana também em decorrência da ação conjunta das outras duas mediações da existência: a sociabilidade e a prática subjetiva.

Como atividade produtiva, o trabalho ganha expressão histórica porque se realiza numa determinada sociedade e conta com os elementos significadores de determinada cultura simbólica. Seu exercício pelos homens, como produtores de bens naturais, é profundamente marcado pelo poder político que atravessa a sociedade e pela ideologia veiculada pelas expressões simbólicas da cultura.

O trabalho ocupa lugar fundamental na constituição da existência dos homens históricos porque sustenta a própria manutenção de sua vida biológica. Sua configuração marca, assim, a própria maneira de existir dos homens, podendo-se até mesmo afirmar que é pelo trabalho que se configura a essência humana.

Não se quer com isso voltar à antiga concepção de natureza humana, como conjunto fixo e predeterminado de características comuns a todos os homens e próprias da espécie. O que se quer dizer agora é que as formas de atividade que os homens desencadeiam para produzir sua existência concreta vão configurando igualmente sua maneira de ser.

É por isso que a filosofia contemporânea insiste em afirmar que o homem é aquilo que ele se faz ao fazer as coisas, incluindo nesse fazer também o fazer técnico, que manipula e modifica o mundo natural.

São as atividades práticas que vão possibilitando ao homem construir sua própria condição de ser especificamente humano. Ele é em função daquilo que faz e não em função de sua situação ordinária natural. Por isso, ao contrário do que pensavam os filósofos antigos, não é bem o agir que segue o ser, mas o ser que segue o agir.

Quando o foco de atenção volta-se prioritariamente para os aspectos ligados à organização do trabalho, aparecem com maior significância os efeitos de caráter psicossocial. Os postulados da Psicopatologia do Trabalho e, mais recentemente, da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 1994) abrem novas perspectivas, superadoras da visão monolítica e restritiva da nocividade do trabalho que induz o caminhar pelo terreno do sofrimento mental. Em contrapartida, buscam desvelar na organização real do trabalho as estratégias adaptativas intersubjetivas, de defesa/oposição, latentes na tensão entre a procura de prazer/reconhecimento dos sujeitos e os constrangimentos externos advindos das situações de trabalho.

Como fazem os (as) trabalhadores (as) para resistir aos ataques ao seu funcionamento psíquico provocados pelo seu trabalho? O que fazem para não ficarem loucos?

A existência de um estado compatível com a normalidade, o sofrimento no trabalho, implica em uma série de mecanismos de regulação. Implica, antes de tudo, em um estado de luta do sujeito contra forças que o estão empurrando em direção à doença mental. É na organização do trabalho que devem ser procuradas estas forças. De acordo com Dejours (1987), a organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas circunstâncias, surge um sofrimento que pode ser atribuído ao conflito entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização de trabalho que os ignora. Esse sofrimento de natureza mental inicia quando o (a) trabalhador (a), já não pode fazer nenhuma mudança na sua tarefa no sentido de torná-la mais de acordo com suas necessidades fisiológicas e seus desejos psicológicos, isso é, quando a relação do indivíduo com o trabalho é interrompida, impedida de movimento.

A organização do trabalho é entendida não só como a divisão do trabalho (divisão das tarefas entre os [as] trabalhadores [as], os ritmos impostos e os modos operatórios prescritos) mas também, e sobretudo, a divisão de homens para garantir a divisão de tarefas, representada pelas hierarquias, as repartições de responsabilidade e os sistemas de controle.

O (a) trabalhador (a) não chega ao seu trabalho como uma máquina nova. Ele tem uma história pessoal, que se concretiza por uma certa qualidade de aspirações, de desejos, motivações e necessidades psicológicas. Isto confere a cada indivíduo características únicas e pessoais que combatem o mito do (a) trabalhador (a) médio (a) tão ao gosto do Taylorismo. O (a) trabalhador (a), em função de sua história, dispõe de vias de descarga preferenciais, que

não são as mesmas para todos e que participam daquilo que se chama estrutura da personalidade.

Sem a pretensão de medir a carga psíquica, Dejours (1993) propôs um modelo para explicar o processo de vias de descargas preferenciais, e no caso específico de nosso tema, a via visceral. Ou seja, submetido a excitações vindas do exterior (informações visuais, auditivas, táteis etc.) ou do interior (excitações instintuais e pulsionais, inveja, desejo) o trabalhador retém energia. A excitação quando se acumula, torna-se a origem de uma tensão psíquica, popularmente chamada de tensão nervosa. Para liberar esta energia, o (a) trabalhador (a) dispõe de muitas vias de descarga, que são, esquematicamente a via psíquica, via motórica e via visceral. Quando a via mental e a via motórica estão fora de ação, a energia pulsional não pode descarregar senão pela via do sistema nervoso autônomo e pela desregulação das funções somáticas (é a via visceral).

Dentro destas proposições, concordando com Dejours (1993), precisamos avaliar se a tarefa à qual está afetado o (a) trabalhador (a), oferece um escoamento conveniente da sua energia psíquica. Neste sentido, no caso da carga psíquica, o perigo principal será o da subutilização ou o da repressão das aptidões psíquicas, fantasiosas ou psicomotoras, que ocasiona uma retenção de energia pulsional (“tensão nervosa”).

O bem-estar psíquico não provém da ausência de funcionamento, mas ao contrário, de um livre funcionamento em relação ao conteúdo da tarefa. Se o trabalho favorece esse livre funcionamento, ele será fator de equilíbrio, se ele se opõe, será fator de sofrimento e doença.

Para Dejours (1993) uma das maneiras de trabalhar o sofrimento nas organizações é proporcionar o “espaço de palavras”. É por meio desse espaço que o trabalhador consegue conhecer o seu verdadeiro trabalho, que antes estava parcialmente escondido pelo sofrimento e as defesas contra o sofrimento. Assim que se institui o “espaço de palavra” ocorre transformações nos comportamentos individuais. Mas para que haja a instalação desse espaço, faz-se necessário a existência da transparência (dar visibilidade ao trabalho realizado). Por outro lado, quando este espaço de discussão é ameaçado surge a solidariedade e a confiança entre os trabalhadores, tal sensação se equívale ao sentimento de comunidade. “O espaço de palavra não é necessário apenas para as arbitragens, ele é o lugar onde se desenrola o processo de reconhecimento e da filiação (precisamente oposta ao individualismo).” (169)

O espaço das palavras pode ser edificado segundo Tenório (2000) a partir de uma “ação gerencial dialógica”, que tem como princípios à democratização, intersubjetividade racional dos

diferentes sujeitos sociais, onde há uma relação entre os subordinados e os superiores dentro das organizações. A organização do trabalho nessa perspectiva diminui as diferenças hierárquicas, há uma maior autonomia dos indivíduos em relação às regras da empresa; os conteúdos das atividades são variados, levando os trabalhadores a se inserirem em vários grupos para então, desenvolverem uma atividade globalmente definida, e acima de tudo, esse processo deve passar por uma participação ativa de dos funcionários e a circulação das informações serão feitas de forma horizontal.

A pesquisas de psicopatologia do trabalho apontam que a qualidade do trabalho e a segurança das pessoas estão interligadas. A qualidade está associada ao prazer em realizar uma determinada tarefa, já a segurança está aliada a saúde dos trabalhadores. Desse modo, a competência para trabalhar a questão do sofrimento nas organizações deve ser assumida pelos empresários, pelos políticos e pelos próprios trabalhadores.

A “luta psíquica” exposta pelo autor implica em ações que envolvem além dos trabalhadores, seus amigos, parentes e familiares. Para as organizações que não derem atenção à dimensão psíquica dos seus trabalhadores, estas possivelmente serão responsáveis por ocasionar efeitos psicopatológicos em seus trabalhadores.

A forma de produção taylorista provoca pressões nas organizações, incidindo diretamente comportamentos agressivos e violentos na sociedade. A administração de uma organização pode interferir sobre o destino do sofrimento, orientando-se para o sofrimento criativo ou patogênico. Em suma, o prazer e o desprazer que a pessoa sente no trabalho envolve uma série de fatores como: estar pondo em ação as suas habilidades; poder colocar sua inteligência em ação; a relação que mantém com a empresa e receber o reconhecimento, os méritos pelo seu trabalho. Todos estes pontos podem estar diretamente relacionados com a obtenção de satisfação, de prazer com o trabalho. Uma ressalva deve ser feita em relação ao vínculo que se estabelece com a empresa (que não pode ser resultado de uma interação despreziosa e alienada), mas deve necessariamente ser fruto de uma troca, onde os limites devem ser estabelecidos, e não serem vistos como gratidão e benevolência por parte dos patrões.

A demanda pela implementação de uma nova cultura organizacional que valorize a saúde do trabalhador exige uma avaliação do saber e do fazer de todos os envolvidos no processo produzido: trabalhadores e dirigentes. Não é possível promover a saúde com discursos e com a individualização da responsabilidade. Saúde é um processo histórico-social, portanto não nasce de discursos, mas de práticas que criem valores.

Nesse sentido, acreditamos que este estudo pode ajudar as organizações a conhecerem as suas relações/condições de trabalho e envidar esforços no sentido de promover a saúde de trabalhadores, desenvolvendo práticas multiprofissionais, valorizando o trabalhador e reconhecendo-o como sujeito no processo de produção.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOZ, S. O que é trabalho, São Paulo: Brasiliense, 1994.

ALMEIDA, Ma C. C.G. Características emocionais determinantes da LER. In CODO, W.; ALMEIDA, Ma C. C.G (Org.). L.E.R.–diagnóstico, tratamento e prevenção. Uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

AMADOR, F. S. Trabalho e Saúde – considerações a respeito da categoria dos Policiais Militares. Unidade. Porto Alegre, v. 40 –outubro/dezembro 1999.

ARANHA, Ma L. A; MARTINS, Ma H. P. Filosofando – introdução à Filosofia. São Paulo: Ed.: Moderna, 1997.

ÁVILA, L.A., 1997. A Alma, o corpo e a Psicanálise In: Psicologia – Ciência e Profissão, ed. CFP:Brasília, 17 (3): 35-39.

BASTOS, A. V. B. A trajetória de construção de uma Teoria do Comportamento Humano nas Organizações, Psicologia: Teoria e Pesquisa. Brasília, 1993, v. 9, n.3.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho – um estudo entre trabalhadores inseridos em Organizações Formais. RAERevista de Administração de Empresas. São Paulo: v.35, n.6, Nov.Dez.1995.

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, Ma L. Psicologias – uma introdução ao estudo de Psicologia. São Paulo: Ed. Saraiva, 1999.

BOCK, Ana M. B., Gonçalves, Ma G. M., FURTADO, Odair F. (Org.). Psicologia Sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia. São Paulo: Cortez, 2001.

BROWN, D. O estresse, o trauma e o corpo. In GOLEMAN, D. (Org.), Emoções que curam – conversas com o Dalai Lama sobre mente aberta, emoções e saúde. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.

CAPISANO, H.F., 1997. Somatização Crônica In: Revista Brasileira de Medicina Psicossomática, ecn:Rio de Janeiro, 1(2).

CASTEL, R. As metamorfoses da questão social, uma crônica do salário. São Paulo: Vozes, 1998.

CERCHIARI, E. A. N. Psicossomática – um estudo histórico e epistemológico. Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília, ano 20, no 4, 2000, CFP.

CHANLAT, J. F. Modos de Gestão, Saúde e Segurança no Trabalho. In DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. (Org.). Recursos Humanos e subjetividade. Petrópolis RJ: Vozes, 1996.

CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração. São Paulo: Makron Books, 1993.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

CLOT, Y. La fonction Psychologique du travail. PUF, Paris: France, 1999.

CODO, W.; ALMEIDA, Ma C. C.G (Org.). L.E.R.–diagnóstico, tratamento e prevenção. Uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

____; SAMPAIO, J.J.C.; HITOMI, A. H., Indivíduo, trabalho e sofrimento – uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis, Rio de Janeiro: 1998.

____Qualidade, participação e saúde mental: muitos impasses e algumas saídas para o trabalho no final do século. In DAVEL, E., VASCONCELOS, J. (Org.), “Recursos Humanos” e subjetividade. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1996.

____Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In TAMAYO, A.; ANDRADE, J. E. B.; CODO, W. (Org.). Trabalho, cultura e organização. Coletâneas da ANPEPP: Associação Nacional e pesquisa e Pós graduação em Psicologia. Vol. 1, no 11, setembro 1996.

COLOMBINI, L. De onde vem o trabalho? Exame Você S.A., , ano 1 – número 3, p.22, setembro 1998.

Central Única dos Trabalhadores. Perspectivas Comuns de Segurança, Saúde e Proteção Ambiental. Disponível em <<http://www.cut.org.br/f604.htm>>. Acesso em: 22 de fevereiro de 2001.

DANIELLOU, F. (org.). A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos. São Paulo: Edgard Blucher, 2004.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.

_____. A loucura do Trabalho: Estudo da psicologia do Trabalho, 3a.edição, Oboré:São Paulo, 1988.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. 2º ed. São Paulo: Atlas, v. 1, 1993, p.149-173.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. O fator humano. 2 ed. São Paulo: FGV, 1999a.

DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. 2 ed. São Paulo: FGV, 1999b.

DE MASI, D. O ócio criativo. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. DEJOURS, C. A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez Editora. Oboré. 1992.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, Luiz H. Qualidade de vida no Trabalho (QVT) – uma experiência brasileira. Administração. São Paulo, outubro/dezembro, 1988.

FERREIRA, R. F.; ABREU, C. N. (orgs). Psicoterapia e Construtivismo – considerações teóricas e práticas. Porto Alegre: Artmed, 1998.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. Revista Estudos de Psicologia, Natal, v.6, nº 1, p. 97-108, 2001.

FERREIRA, M.C. ; MENDES, A.M.. Trabalho dos AFPS e índices de adoecimento: Estado de alerta!. Brasília: Fenafisp, (no prelo).

FIALHO, A.; CRUZ, Roberto. O objetivo da Psicologia do Trabalho. Apostila Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas: Disciplina Ergonomia e Psicologia do Trabalho: UFSC, 1999.

___; ___. Os homens e a Tecnologia. Apostila Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas: Disciplina Ergonomia e Psicologia do Trabalho: UFSC, 1999.

FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. Stress e trabalho- uma abordagem psicossomática. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

GUARESCHI, P. A.; GRISCI, C. L. I. A fala do trabalhador. Petrópolis: Vozes, 1993.

GOLEMAN, D. Emoções perturbadoras e gratificantes: impactos sobre a saúde. in GOLEMAN, D. (Org.). Emoções que curam – conversas com o Dalai Lama sobre mente aberta, emoções e saúde. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.

HERSEY; BLANCHARD. Psicologia para Administradores – a Teoria e as Técnicas da Liderança Situacional. São Paulo: EPU, 1986.

JUNIOR, P. S. B. Biossegurança e AIDS: As Dimensões Psicossociais do Acidente com Materiais Biológicos no Trabalho em Hospital. 2000. Dissertação (Mestrado em Ciências na Área de Saúde Pública). Fundação Osvaldo Cruz.

LANE, S. T. M. A mediação emocional na constituição do psiquismo humano. In LANE, S. T. M.; SAWAIA, B. B. (Org.). Novas Veredas da Psicologia Social. São Paulo: Brasiliense: Educ, 1995.

LANCMAN, S.; GRIRARDI, M. I. G. Pensando Novas Práticas em Terapia Ocupacional, Saúde e Trabalho. Revista de Terapia Ocupacional da USP, São Paulo. V.13, n.2, p. 44-85, 2002.

____;HELOANI, R. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. Revista Produção da ABERPO. V. 14, n.3, p. 78-79, 2004.

LIMA, A. B.; OLIVEIRA, F. Abordagem psicossocial da LER: ideologia da culpabilização e grupos de qualidade de vida. In CODO, W.; ALMEIDA, Ma C.C.G. (Org.). L.E.R. – diagnóstico, tratamento e prevenção. Uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

LIMA, Ma E. A . A pesquisa em Saúde Mental e Trabalho. In TAMAYO, Á.; ANDRADE, J.; CODO, W. Trabalho, Cultura e Organização. Coletâneas da ANPEDPP – Associação Nacional e Pesquisa e Pós Graduação em Psicologia. Vol1. Setembro 1996.

LIMA, Ma E. A . Os equívocos da Excelência – as novas formas de sedução na Empresa. Petrópolis RJ: Vozes, 1995.

MACHADO, A.C.S., CRUZ FILHO. D.D. & AGUIAR, W.M., 1997. Indústrias – Divisão de Trabalho e Saúde Mental In: Revista Brasileira de Neurologia e Psiquiatria, ecn:Rio de Janeiro, (Agost.): 1(2).

MACIEL, R. H. Ergonomia e lesões por esforços repetitivos. In CODO, W.; ALMEIDA, Ma C. C. G. (Org.). L.E.R. – diagnóstico, tratamento e prevenção. Uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

MCLAGAN, P.; NEL, C. A nova era da participação: o desafio de emocionar e envolver pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

MATTAR JÚNIOR, R.; AZZE, R. J. Moléstias ocupacionais – lesões por esforços repetitivos: um desafio para a cirurgia de mão. In CODO, W.; ALMEIDA, Ma C.C.G. (Org.). L.E.R. – diagnóstico, tratamento e prevenção. Uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

Mc DOUGALL, J., Teatros do Corpo – O Psicossoma em Psicanálise, ed. Martins fontes:São Paulo, 1991.

MELLO FILHO, J. et al., 1992. Psicossomática Hoje, ed. Artes Médicas:Rio de Janeiro.

MENDES, A.M. Prazer e sofrimento no trabalho qualificado: um estudo exploratório com engenheiros de uma empresa pública de telecomunicações. Brasília, 1994. 84 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília.

MENDES, A.M. Os novos paradigmas de organização do trabalho: Implicações na saúde mental dos trabalhadores. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 85/86, n 23, p. 55-60, 1995.

MENDES, A .M. Comportamento defensivo: uma estratégia para suportar o sofrimento no trabalho. Revista de Psicologia, Fortaleza, v. 1/2, n 13, p. 27-32, 1996.

- MENDES, A.M. LINHARES, N.J.R. A defesa como uma estratégia frente ao sofrimento no trabalho: um estudo com enfermeiros de UTI, *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 2, n. 49, p. 267-280, 1996.
- MENDES, A.M. ABRAHÃO, J.I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento do trabalhador: uma abordagem psicodinâmica. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 2, n. 26, p.179-184, 1996.
- MENDES, A.M. Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional. Brasília, 1999.150 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília.
- MENDES, A.M. TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, v. 6, n. 1, p. 39-47, jan/jun. 2001.
- MENDES, A.M.; MORRONE, C.F. Prazer e sofrimento psíquico no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: Mendes, A.M.; Borges, I.; Ferreira, M.C. (org). *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Universidade de Brasília, 2002. p. 27-42.
- MINICUCCI, A. *Psicologia Aplicada à Administração*. São Paulo: Atlas, 1995.
- PRADO, C. V. A., As lesões por esforço repetitivo: o papel da gerência. In CODO, W.; ALMEIDA, Ma C.C.G. (Org.). *L.E.R. – diagnóstico, tratamento e prevenção. Uma abordagem interdisciplinar*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.
- PRADO, F. A .Prazer é fundamental. *Exame Você S.A.*, Setembro 1998, ano 1 – número 3, p.22.
- SANTANA, V. S. (org.). *Produção sadia. Proteção*. Setembro de 2000.
- SANTORUM, K. M. T. O significado do trabalho: algumas considerações no âmbito da Psicologia”. *Barbarói*. Santa Cruz do Sul, n.3, p.59-86, setembro 1995.
- SAWAIA, B. B. Dimensão ético-afetiva do adoecer da classe trabalhadora. In LANE , S. T. M.; SAWAIA, B. B. (Org.). *Novas Veredas da Psicologia Social*. São Paulo: Brasiliense: EDUC, 1995.
- SELIGMANN-SILVA, E. *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Editora UFRJ; Cortez Editora, 1994.
- SILVA FILHO, J. L. F. *Gestão Participativa e Produtividade – uma abordagem da Ergonomia*. Tese de Doutorado. UFSC: PPGEPS, 1995.
- TENÓRIO, Fernando G. A flexibilização organizacional: referencial técnico-organizacional. In: *Flexibilização organizacional: mito ou realidade*. Rio de Janeiro: FGV, 2000, p. 129-241.
- TRACTENBERG, L. A complexidade nas Organizações: futuros desafios para o Psicólogo frente à reestruturação competitiva. *Psicologia Ciência e Profissão*, 1999, ano 19.

VIEIRA, A. A Qualidade de Vida no trabalho e o controle da Qualidade Total. São Paulo: Editora Insular: 1996.

VIGOTSKI, L. S. O desenvolvimento psicológico na infância. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

____Teoria e Método em Psicologia. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

YENG, L. T. Reabilitação em lesões por esforços repetitivos. In CODO, W.; ALMEIDA, Ma C.C.G. (Org.). L.E.R. – diagnóstico, tratamento e prevenção. Uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.