

DIVISÃO DO TRABALHO: TRABALHADOR ESPECIALIZADO, TRABALHO (DES)QUALIFICADO?

WILSON DANILO LUNARDI FILHO*

1 - INTRODUÇÃO

Este texto não tem pretensões de apresentar algo novo sobre questões relacionadas ao trabalho, mais especificamente sobre o processo de trabalho no modo de produção capitalista. Pretende, isto sim, apresentar uma modesta revisão bibliográfica, com vistas à reunião de elementos que suscitem a reflexão acerca do assunto.

Procurou-se, por meio sistematizado, apresentar informações julgadas necessárias, esperando que a exposição esteja suficientemente clara para oportunizar a compreensão das idéias selecionadas e que possa, de alguma maneira, favorecer o entendimento de como a divisão do trabalho, pela fragmentação das tarefas, tem levado a uma desqualificação do trabalho e, conseqüentemente, do trabalhador.

2 - CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O TRABALHO

O trabalho ocupa um espaço cada vez mais importante na vida das pessoas. Grande valorização é dada ao trabalho em nossa sociedade. Prova do valor atribuído ao trabalho é que, geralmente, quando os indivíduos se apresentam ou são apresentados, fazem-no por meio de referências ao que fazem e onde trabalham.

Assim como o trabalho pode se constituir na condição de realização da pessoa humana, onde ele se exterioriza e dignifica, quando deixa de estar sob o domínio do trabalhador, pode ser fonte de degradação e de exploração, constituindo-se no trabalho alienado.

Guareschi e Ramos (1989) relatam que os romanos já estabeleciam

* Professor do Dep. de Medicina Interna - FURG; Enfermeiro; Mestrando em Administração - PPGA/UFRGS.

uma diferenciação fundamental entre dois tipos diferentes de trabalho. A um tipo denominavam de *labor* e a outro de *tripalium*. O primeiro era o trabalho dos *livres*, dos que trabalhavam no que lhes pertencia, onde o que faziam ficava para si, onde planejavam, decidiam, etc. O segundo designava originalmente um instrumento de tortura dos escravos, e passou a significar o trabalho *escravo* ou alienado, no qual a participação do trabalhador fica quase que exclusivamente restrita à execução, sendo excluído do planejamento e dos resultados de seu próprio esforço.

Hoje, sabe-se que o trabalho representa algo bem mais amplo, deixando de ter a conotação simplista de que o homem deve trabalhar como uma penitência ao pecado original ou de que trabalha unicamente pelo dinheiro ou pela sobrevivência (Werther e Davis, 1983). Entretanto, o trabalho tem sido muitas vezes percebido como indesejado, como algo gerador de sofrimentos e dificuldades, acarretando impedimentos a uma vida plena de alegria e satisfação - portanto, algo bastante conflitivo. Por outro lado, também pode ser percebido como algo que dá sentido à vida, eleva o *status*, define a identidade pessoal e promove o crescimento do ser humano.

Na sociedade atual, freqüentemente, o trabalho apresenta-se de forma totalmente fragmentada e sem sentido, extremamente normatizado, rotineiro e burocratizado, repleto de exigências que, em muitas situações, tornam-no gerador de conflitos com a vida familiar e social. Por outro lado, o trabalho se reveste de importância capital para o ser humano, pois é através dele que o indivíduo pode usufruir dos recursos naturais, modificar e recriar a natureza, criando a cultura, a linguagem, a história e a si mesmo.

"O trabalho, de fato, não é sempre patogênico; ele tem, ao contrário, um poder 'estruturante' em face tanto da saúde mental como da saúde física" (Dejours, 1994b, p. 46). O trabalhar é um ato imprescindível para as pessoas, mesmo que parcelar e especializado, pois refere-se à própria sobrevivência e condicionamento social do indivíduo.

Para Dejours e Abdoucheli (1994), o trabalho aparece definitivamente como um operador fundamental na própria construção do sujeito revelando-se também como um mediador privilegiado, senão único, entre inconsciente e campo social e entre ordem singular e ordem coletiva. Não é apenas um teatro aberto ao investimento subjetivo, mas também um espaço de construção do sentido e, portanto, de conquista da identidade, da continuidade e historização do sujeito.

Dejours, Dessors e Desriaux (1993) afirmam que

a atividade profissional não é só um modo de ganhar a vida - é também uma forma de inserção social onde os aspectos psíquicos e físicos estão fortemente implicados. O trabalho pode ser um fato

de deterioração, de envelhecimento e de doenças graves, mas pode também constituir-se em um fator de equilíbrio e de desenvolvimento. A possibilidade da segunda hipótese está vinculada a um trabalho que permita a cada indivíduo aliar às necessidades físicas o desejo de executar a tarefa (p. 98).

Para esses autores, o trabalho é um fator de equilíbrio e de desenvolvimento, não importando, talvez, que trabalho, e não importando, talvez, em que condições.

3 - O PROCESSO DE TRABALHO NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA

O trabalho sempre foi tanto individual como social. Todas as evoluções alteram a capacidade biológica do homem, não por meio da modificação genética causal da evolução biológica, mas através da evolução não-orgânica, com propósitos definidos, que chamamos tecnologia.

Segundo Drucker (1972), a organização do trabalho é, em si mesma, um importante instrumento do homem, sendo um dos maiores veículos para a evolução não-orgânica e de propósitos determinados, que é especificamente humana. É o aspecto do trabalho que provocou maior impacto sobre a tecnologia e sobre o qual menos se sabe.

O progresso técnico é tido como elemento fundamental e indispensável nos processos de transição da recessão para a expansão. Crescem de importância os estudos que buscam estabelecer uma relação entre a absorção de inovações tecnológicas e o advento de uma nova fase de crescimento econômico. Por outro lado, urge estudos acerca dos efeitos da incorporação do progresso técnico sobre a organização do processo de trabalho, entendendo-se este como um processo pelo qual o homem transforma matérias naturais em produtos consumíveis (Ruas, 1985).

Em todas as sociedades existe processo de trabalho, mas valorização é uma dinâmica própria do capitalismo, no qual a criação da utilidade do produto agrega-se a produção de um potencial de troca. A mercadoria é a unidade imediata dos valores de uso e de troca e o processo de produção de mercadorias é a unidade imediata dos processos de trabalho e de valorização.

As diversas formas de combinação dos três elementos fundamentais do processo de trabalho capitalista - força de trabalho, objeto de trabalho e instrumento de trabalho - estão submetidas, nos diversos estágios evolutivos da produção capitalista, à necessidade de valorização do capital, implícita em

todas as formas de organização do processo de trabalho no modo de produção capitalista.

Na esfera produtiva, com vistas à sua real valorização, o capital age no sentido de aumentar a quantidade de trabalho excedente apropriada sob a forma de produto, por meio da redução dos tempos de produção. Dessa forma, ocorrerá um aumento na quantidade de mercadorias produzidas e de excedente criado, aumentando a velocidade de rotação do capital investido na produção em relação à unidade de tempo.

O capital atua também para alterar a relação trabalho necessário/trabalho excedente, cuja modificação ocorre na medida em que acréscimos de produtividade no setor de bens de consumo destinados ao trabalhador reduzem o tempo de trabalho socialmente necessário à sua produção e, desse modo, seus valores de produção.

Na medida em que o capital obtém acréscimos de produtividade capazes de determinar uma redução na quantidade de trabalho remunerado por unidade de produto, em relação à concorrência, estará elaborando um produto cujo valor estará abaixo de seu valor social de produção, ou seja, o tempo gasto efetivamente na produção será inferior e ele se apropriará desse diferencial até que a inovação geradora do efeito se dissemine entre os demais concorrentes, generalizando a redução nos tempos de produção. Portanto, a valorização do capital está diretamente associada à redução dos tempos de produção, que passa a ser a principal alternativa de ação no sentido de valorizar-se. A atuação sobre os tempos de produção pode-se dar: por meio de intervenções nas condições técnicas materiais do processo de trabalho, modificando a relação quantidade produzida/unidade de tempo; por intervenção no processo de concepção e organização do trabalho; e reduzindo as porosidades do trabalho.

O processo de trabalho é resultado tanto da ciência e da técnica como das formas de relação social entre capital e trabalho. O desenvolvimento das forças produtivas depende tanto do desenvolvimento da base técnica quanto do desenvolvimento das relações sociais de produção. Portanto, para atingir o objetivo de valorização, o processo de trabalho capitalista depende tanto da incorporação de máquinas e equipamentos como das demais condições que envolvem a relação entre capital e trabalho, institucionalizadas nas formas de gerência e controle formal da produção e de assalariamento e disciplina do trabalho.

O capital, para reduzir os tempos de produção, ampliar sua hegemonia e a dominação sobre as atividades de produção, precisa exercer uma dominação real sobre o processo de trabalho. A efetivação da submissão do trabalho ao capital vai implicar uma série de mudanças concretas nas formas de organização e controle formal do processo de trabalho capitalista.

4 - DIVISÃO DO TRABALHO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Para Ruas (1985), a divisão do trabalho constitui-se numa primeira forma de organização segundo os objetivos de valorização do capital. O capital, pela divisão do trabalho, consegue parcelar, desvalorizar e simplificar o trabalho individual, constituindo a primeira forma do trabalhador coletivo, e assim, criar melhores condições para sua própria valorização.

Dejours (1992) afirma que, para o operário-artesão pré-tayloriano, tudo se passava como se a atividade motora fosse regulada, modulada, repartida e equilibrada em função das aptidões e do cansaço do trabalhador, por meio da programação intelectual espontânea do trabalho: "... o *corpo* obedecia ao *pensamento*, que por sua vez era controlado pelo *aparelho psíquico*, lugar do desejo e do prazer, da imaginação e dos afetos" (p. 43).

O método proposto por Taylor visou a estabelecer um volume de informações que permitisse a concepção de uma organização do processo de trabalho que reduzisse e, se possível, anulasse a autonomia relativa do trabalhador nos postos de trabalho. Tais informações tornaram-se a base da simplificação das tarefas e dos ciclos de gestos na produção, levando conseqüentemente a uma aceleração da cadência do trabalhador. As mudanças nas relações de produção introduzidas pelo taylorismo tendem a acelerar a intensidade do trabalho e a reduzir a porosidade na jornada de trabalho, integrando o trabalho humano nas rotinas de produção estabelecidas pelo desenvolvimento da máquina, determinando o que deve ser feito, como fazer e em qual tempo (Ruas, 1985).

Fracionamento máximo e rigidez intangível da organização do trabalho aparecem, então, como as características fundamentais do novo sistema. No trabalho taylorizado não há tarefa comum, nem obra coletiva. Engendra mais divisões entre os indivíduos do que pontos de união. Pela própria estrutura dessa organização do trabalho, os operários são confrontados um por um, individualmente e na solidão, às violências da produtividade. Além do mais, cada operário é isolado dos outros, podendo às vezes ser até pior, pois o sistema pode colocá-lo em oposição aos demais. Ao não acompanhar as cadências, o operário que atrasa atrapalha os que o seguem na corrente de gestos produtivos. "Tal é o paradoxo do sistema que dilui as diferenças, cria o anonimato e o intercâmbio enquanto individualiza os homens frente ao sofrimento" (Dejours, 1992, p. 39). A realidade dos riscos no trabalho taylorizado não é tanto devida às cadências em si mas à violência que exerce no funcionamento mental.

O objetivo desse método de organização científica do trabalho é o aumento da produtividade e lucratividade. Seu efeito perverso resultou da ênfase desmesurada e incondicional pró-empregador, retirando grande parte da iniciativa e autonomia do trabalho, passando este a ser uma sucessão

encadeada e rotineira de tarefas previamente determinadas pela administração, separando a concepção da execução, caracterizando o trabalho em intelectual e manual.

Para Dejours (1992), é preciso que se assinalem as repercussões do sistema Taylor na saúde do corpo. A organização científica do trabalho, entendida como uma nova tecnologia de submissão e disciplinarização do corpo, gera exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente as exigências de tempo e ritmo de trabalho. O corpo aparece como o principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho em decorrência das novas performances exigidas. O esgotamento físico não fica restrito aos trabalhadores braçais, mas extensivo ao conjunto dos operários da produção de massa. O sistema Taylor neutraliza a atividade mental dos operários, ao separar radicalmente o trabalho intelectual do trabalho manual.

Deste modo, não é o aparelho psíquico que aparece como primeira vítima do sistema, mas sobretudo o corpo dócil e disciplinado, entregue, sem obstáculos, à injunção da organização do trabalho, ao engenheiro de produção e à direção hierarquizada do comando. Corpo sem defesa, corpo explorado, corpo fragilizado pela privação de seu protetor natural, que é o aparelho mental (p. 19).

Ruas (1985) diz que em continuidade ao movimento da Gerência Científica, o fordismo, com vistas a uma maior intensidade do trabalho, retoma e desenvolve o taylorismo. A *chaîne* de produção semi-automática é o processo de trabalho característico do fordismo, que se caracteriza por dois princípios complementares: a integração e a fixação dos trabalhadores em seus postos de trabalho.

O fordismo origina a linha de montagem, procedimento coletivo de produção, interdependente e de natureza seqüencial, onde cada posto de trabalho representa uma etapa de um conjunto delas, pela qual o produto em elaboração deve passar até atingir sua forma final (op. cit., p. 20).

No fordismo, ocorre tanto um acréscimo considerável na intensidade do trabalho coletivo como uma significativa redução na porosidade do trabalho, reduzindo os tempos de produção. A cadência do trabalho passa a ser regulada mecânica e externamente ao trabalhador. O capital controla o

todo, o coletivo; e o trabalhador parcelar controla a parte que lhe é específica.

Enquanto o taylorismo ocupa-se da aceleração da cadência do ciclo de gestos e da redução da porosidade nos postos de trabalho, o fordismo ocupa-se da cadência e da porosidade no coletivo.

O operário é cada vez mais mutilado e despojado de seu caráter propriamente humano - a inteligência humana sendo cada vez mais incorporada à máquina. O trabalho do produtor unitário é cada vez mais privado de seu conteúdo humano, tornando-se puramente repetitivo e maquinal.

O fato de ser o trabalhador cada vez mais despojado da parte pessoal e criadora, no trabalho, traduz-se em uma transformação da própria noção de fadiga industrial. Essa fadiga é cada vez menos freqüentemente uma fadiga muscular, e cada vez mais uma fadiga nervosa que desorganiza os centros nervosos superiores (Garaudy, 1970, p. 39).

Para March e Simon (1981),

Taylor e seus companheiros foram levados a estudar principalmente o uso dos homens como adjuntos das máquinas no desempenho de tarefas produtivas de rotina. (...) O objetivo era empregar da melhor maneira possível, no processo de produção, o organismo humano bastante ineficiente. Isso se pretendia realizar pela especificação de um minucioso programa de comportamento (um método, ou conjunto de métodos) que transformaria um mecanismo de serventia geral, como o homem, num mecanismo mais eficiente de serventia especializada (p. 32).

A organização do trabalho pode ser vista como uma forma de maximizar as potencialidades humanas, tornando produtivos os recursos humanos, em fazer as pessoas trabalharem juntas, levando para uma tarefa comum suas potencialidades e conhecimentos individuais.

Dejours afirma que

a organização do trabalho é, de certa forma, a vontade de outro. Ela é, primeiramente, a divisão do trabalho e sua repartição entre os trabalhadores,

isto é, a divisão de homens: a organização do trabalho recorta assim, de uma só vez, o conteúdo da tarefa e as relações humanas de trabalho (1994a, p. 26-7).

Domesticado e forçado a agir conforme a vontade de outro, o trabalhador é, de certa forma, despossuído de seu corpo físico e nervoso. Reconhece-se aqui, sem dificuldade, a inspiração de Taylor, cuja meta era desapropriar os artesãos de sua competência, a fim de centralizá-la ao nível da direção, tornando-se possível dessa forma uma redivisão do trabalho e uma redefinição dos modos operatórios, em atenção aos desejos da direção, em detrimento da livre organização do trabalho, até então privilégio do operário-artesão.

Para esse autor, quando não se torna possível o rearranjo da organização do trabalho pelo trabalhador, a relação conflitual do aparelho psíquico à tarefa é bloqueada, acumulando-se energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho, resultando um sentimento de desprazer, fadiga e tensão. Afirma também que a origem da carga psíquica do trabalho está na relação do homem com a organização do trabalho.

Mesmo as más condições de trabalho são menos temíveis do que uma organização do trabalho rígida e imutável, pois nenhuma adaptação do trabalho à personalidade é possível, muito embora este até nem seja muito dividido ou parcelado.

De acordo com Ruas (1985), a crescente fragmentação do trabalho, com vistas à sua padronização e programação, passam necessariamente pela redução da subjetividade, implicando a perda de participação do trabalhador na concepção e execução da tarefa. Como a subjetividade do trabalho coloca-se em contraposição à valorização do capital, quanto menos qualificados forem os trabalhadores, maior facilidade de intervenção do capital sobre a forma de realizar as operações e sobre o tempo e precisão do processo de trabalho. A tendência evolutiva do processo de trabalho avança no sentido de fragmentar cada vez mais as tarefas, na tentativa de eliminar toda a exigência de qualificação, e conseqüentemente, erradicar do processo produtivo os aspectos subjetivos inerentes ao trabalho qualificado. Separar as tarefas de concepção das de execução, prever e padronizar as operações de produção são formas de que o capital se utiliza para independe do conhecimento e experiência do trabalhador qualificado. A divisão do trabalho contribui significativamente para que as condições objetivas do processo de trabalho tornem-se progressivamente predominantes em relação às subjetivas com vistas a um maior nível de controle do capital sobre o trabalho.

5 - DIVISÃO DO TRABALHO: ESPECIALIZAÇÃO DO TRABALHADOR X (DES)QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO

Durante séculos, grande parte do trabalho humano foi empregada como força motriz, como simples força da natureza. Com a primeira Revolução Industrial, principalmente após a descoberta da máquina a vapor, deu-se uma nova orientação ao trabalho humano. Embora as novas fontes de energia e as novas mecânicas libertassem o homem de seu papel de força motriz, não deixaram de confinar a imensa maioria dos trabalhadores em tarefas de execução mais ou menos mecânicas (Garaudy, 1970).

A atividade tecnológica, a despeito de seu tremendo êxito, permanecia quase que inteiramente, como sempre fora através dos tempos, um ofício praticado, em geral em todos os lugares, por indivíduos que trabalhavam sem muita educação formal (Drucker, 1972).

Para Codo et al. (1993, p. 43), "a Revolução Industrial é, essencialmente, revolução dos instrumentos de trabalho, o surgimento de 'ferramentas mecânicas' ". O que antes era obtido por meio da força humana para manejar os instrumentos de trabalho, a máquina motriz substituiu e potencializou e a máquina-ferramenta executa as mesmas operações que o trabalhador realizava antes com ferramentas semelhantes. A máquina-ferramenta incorpora essas habilidades como uma característica técnica do equipamento, permitindo que o processo de trabalho prescindia da habilidade do trabalhador para dar forma ao objeto de trabalho.

A automação, por outro lado, é um fenômeno qualitativamente diverso. Não é um mero desenvolvimento quantitativo ou um simples avanço da mecanização.

Se a mecanização tendia a substituir a força física e a habilidade manual do homem, a automação, sem deixar de progredir nesse sentido, tende também a substituir uma grande parcela das operações intelectuais do trabalho, como por exemplo as operações referentes às avaliações sensíveis, ao controle e à previsão (Garaudy, 1970, p. 50).

Garaudy (1970) considera que a automação é uma técnica de organização e de realização do trabalho, em que os métodos de manipulação e o tratamento das matérias-primas, bem como o controle na fabricação referente ao funcionamento das máquinas e o condicionamento do produto acabado, integram-se num único sistema, permitindo o máximo de economia do trabalho físico e intelectual do homem.

Percebe-se, dessa forma, que a desqualificação é inerente ao processo de trabalho capitalista, uma vez que o capital tem como objetivo a criação de funções que sejam calculáveis, de rotina padronizável, porque esse trabalho pode ser executado a uma velocidade máxima e com um mínimo de porosidade, e porque o capital quer trabalho barato e facilmente substituível.

Portanto, o principal efeito da divisão do trabalho é, pelo menos até o presente momento, tornar inúteis ou supérfluos os principais elementos da qualificação do trabalho, procurando reduzi-la ao mínimo.

É possível dizer que, em regra geral, ao estilhaçar os ofícios herdados do artesanato, onde a experiência operária era, para uma grande parte, constituída pela lenta aquisição do conhecimento da matéria trabalhada, de suas propriedades sob a mão e a ferramenta, de suas qualidades diferenciadas segundo a amostra, de suas transformações segundo a estação, a temperatura, o "tempo" (dir-se-ia, hoje, o grau higrométrico), a racionalização, por vezes lentamente, por vezes a um ritmo veloz, despojou os trabalhadores daquilo que era um dos conteúdos mais preciosos de sua atividade profissional: o contato com o material e seu conhecimento (Friedmann, 1983, p. 36).

A fragmentação progressiva das antigas profissões unitárias e a resultante degradação da habilidade profissional, em decorrência do aperfeiçoamento das máquinas e conseqüente automatização, originou, além do desaparecimento dessas antigas profissões, um processo de desqualificação das tarefas.

A divisão do trabalho acentuando-se, levou, cada vez mais, à redução da unidade de trabalho, invocando vantagens que permitiam simplificar a aprendizagem dos principiantes, reduzida a uma tomada de contato que, amiúde, não passava de alguns poucos dias.

Hoje, nas condições reais, em que trabalham ainda por todo o mundo, diversas centenas de milhões de operários e empregados estão ocupados com tarefas parcelárias, repetidas em cadência rápida, as quais não implicam senão pouco ou nenhum conhecimento profissional, iniciativa, engajamento psicológico ou moral na empresa, que os paga (Friedmann, 1983, p. 166).

O trabalho, antes de tudo, é despessoalizado pela tendência constante de simplificação e padronização das tarefas, estreitando a hierarquia das qualificações e, paralelamente, a escala dos salários, acompanhado, amiúde, pela consciência do trabalhador de não poder jamais acabar uma tarefa, de não poder jamais dizer a si próprio que realizou alguma coisa por si mesmo, e que a fez bem feita. Um trabalho despessoalizado, sempre inacabado, é também um trabalho desprovido de participação e de significado. O desenvolvimento do sentimento de anonimato entre a massa de trabalhadores aparece, reforçado ainda mais pela falta de integração moral numa empresa onde não participa das decisões, nem das responsabilidades.

A organização científica do trabalho empenhou-se em preparar a execução da tarefa, de maneira a vedar o apelo às aptidões e necessidades mais profundas do indivíduo.

Diversas pesquisas demonstram a importância das relações do trabalhador com a empresa para atenuar os efeitos nocivos exercidos em decorrência de tarefas muito especializadas. Não há dúvida alguma de que os inconvenientes das tarefas muito especializadas se atenuam quando o operário se julga bem remunerado, sente-se membro de uma coletividade industrial democraticamente organizada, que lhe oferece oportunidades de expressão e promoção, num clima calmo e confiante. Por outro lado, o sentimento profundo de ser explorado compromete antecipadamente qualquer tentativa para combater eficazmente os efeitos nocivos da especialização (Friedmann, 1983).

A crença de que novos processos de trabalho, baseados na fragmentação metódica de uma operação em tarefas cada vez mais elementares, diminuem os gastos e aumentam a lucratividade está sendo contestada. A observação de técnicos tem demonstrado que a extrema divisão e especialização das tarefas exigem importantes investimentos e gastos, além de que, a partir de certo grau de divisão do trabalho, as vantagens decrescem.

Cabe ressaltar que insistir na extrema divisão e especialização de tarefas "significa abusar grosseiramente ou utilizar mal esta ferramenta admirável, polivalente, que é o ser humano; e, como acontece toda vez que se emprega mal uma ferramenta, não se obtém senão um rendimento diminuído e um trabalho medíocre" (Friedmann, op. cit., p. 66).

Friedmann (1983) propõe distinguir o especialista, para quem a redução (superficial) do domínio de atividade se baseia numa cultura profissional, precedente, da qual a especialização constitui uma espécie de prolongamento, de coroamento, e o especializado, que exerce uma atividade parcelada preparada pelo treinamento, constituída de gestos dos operários semiqualiificados, não precedida e, na maioria dos casos, até mesmo não acompanhada de uma formação geral, suscetível de enquadrar, de explicar,

de esclarecer a unidade de trabalho, recolocando-a num conjunto. A formação do especialista é acompanhada por um engajamento da personalidade no trabalho; a formação do especializado é reduzida a uma atividade parcelada sem formação geral nem cultura profissional, não permite engajamento e menos ainda florescimento no trabalho. Se o ofício de base, enquanto tal, é ameaçado pela especialização, vemos, de outro lado, que as tarefas simples, repetidas por uma considerável proporção de "operários especializados", em todos os ramos da indústria, não pertencem mais a nenhum ofício de base.

Tarefas fragmentadas, efetuadas por operários desprovidos de formação profissional, implicam uma carência de plasticidade que pode ser altamente prejudicial quando é preciso reformar ou renovar a produção.

Deve-se considerar que os seres humanos têm necessidade de manifestar suas aptidões essenciais e estas acham-se excluídas das tarefas que efetuam dia após dia, hora após hora, quando o indivíduo não tem a possibilidade de participar psicológica, moral e socialmente. A oposição entre os métodos dos organizadores do trabalho e as conclusões das ciências humanas aplicadas ao trabalho é brutal: o técnico vendo o homem como um mero instrumento que se adapta a tudo que lhe seja antecipadamente determinado, a fim de que funcione com a maior rapidez e eficiência possível; os humanistas, insistindo na presença fundamental de uma necessidade de participação do indivíduo, recomendam organizar o trabalho em condições tais que a personalidade do trabalhador seja engajada e desenvolvida, florescendo por meio dessa atividade.

6 - À GUIA DE CONCLUSÃO

Dejours (1994a) afirma que o sofrimento inicia quando existe bloqueio na relação homem-organização do trabalho, apesar da utilização máxima das faculdades intelectuais, psico-afetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quanto mais rígida a organização do trabalho, quanto mais acentuada a divisão do trabalho, quanto menor o conteúdo significativo do trabalho, quanto menores as possibilidades de mudá-lo e quanto maior a certeza de que o nível de insatisfação atingido não pode mais ser diminuído, marca o começo do domínio do sofrimento e da luta contra o sofrimento. Essa luta contra o sofrimento faz-se a um só tempo coletiva e individualmente, conduzindo ao ocultamento, ou à identificação do sofrimento, sob forma de doença, ou ao efetivo enfrentamento de dinâmicas causais enraizadas nas situações de trabalho.

A flexibilização da organização do trabalho, permitindo o pleno emprego das aptidões psicomotoras, psicossensoriais e psíquicas, de modo a deixar maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório

e utilizar-se de gestos capazes de lhe proporcionar prazer, pode transformar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante.

O entendimento de que o trabalhador é uma pessoa humana, com necessidades tanto de ordem econômica como social e psicológica, demonstra ser uma atitude empresarial inteligente; por isso, cada vez mais as empresas devem preocupar-se em ver e tratar com dignidade o ser humano que existe em cada trabalhador.

Oportunizar ao trabalhador a expressão e participação nas decisões é de fundamental importância para a obtenção de valiosas informações acerca de métodos de trabalho, melhoria dos produtos e serviços prestados e racionalização de custos. Essa manifestação de reconhecimento da inteligência do empregado, certamente, refletirá em ganhos para ambos os lados.

Diante do exposto, impõe-se refletir sobre o significado assumido pelo trabalhador na perspectiva organizacional, principalmente quando considerado um recurso cujo potencial é, na maioria das vezes, subutilizado (Fernandes, 1988).

7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. COCO, W., SAMPAIO, J. J. C., HITOMI, A.H. *Indivíduo, trabalho e sofrimento*. Petrópolis: Vozes, 1993.
2. DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*. 5 ed., São Paulo: Oboré, 1992.
3. _____. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E., JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994a.
4. _____. Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In: DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E., JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994b.
5. DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E. & JAYET, C. *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições à escola Djouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994, p. 119-145.
6. DEJOURS, C., DESSORS, D., DESRIEUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. *RAE*, São Paulo: 33 (3): 98-104, maio/jun. 1993.
7. DRUCKER, P. F. *Tecnologia, gerência e sociedade*. Petrópolis: Vozes, 1972.
8. FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a renovação das empresas para os anos 90. *Tendências no Trabalho*, Rio de Janeiro, p. 10 - 12, 21. ago.1988.
9. FRIEDMANN, G. *O trabalho em migalhas*. São Paulo: Perspectiva, 1983.
10. GARAUDY, R. *Capitalismo do século XX*. Rio de Janeiro: Saga, 1970.
11. GUARESCHI, P., RAMOS, R. *A máquina capitalista*. 3 ed. Petrópolis: Vozes, 1989.
12. WARCH, J., SIMON, H. *Teoria das organizações*. 5 ed. Rio de Janeiro: FGV, 1981.
13. RIJAS, R. *Efeitos da modernização sobre o processo de trabalho*. Porto Alegre: FEE, 1985.
14. WERTHER, W., DAVIS, K. *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.