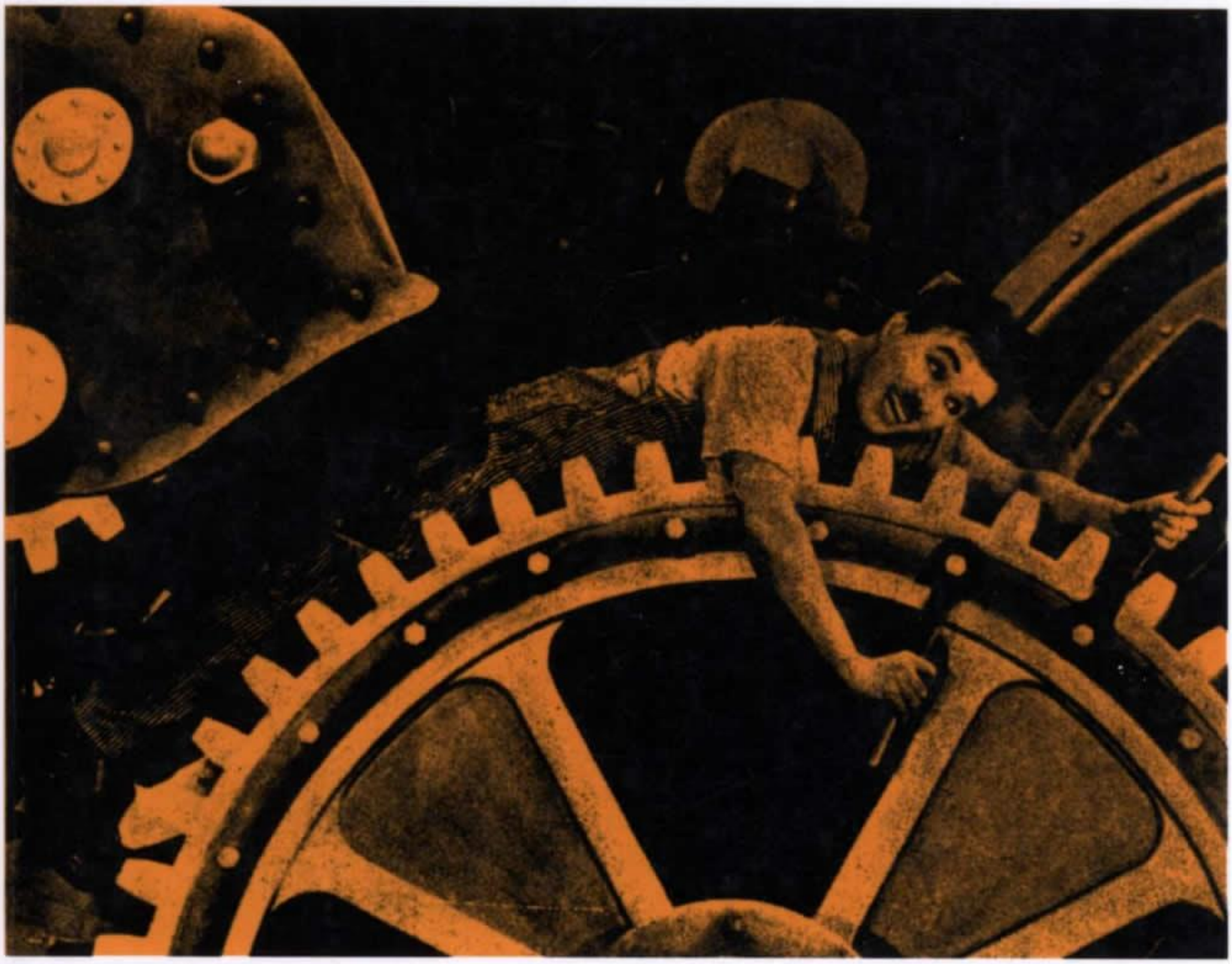
A LOUCURA do TRABALHO

ESTUDO DE PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO

Christophe Dejours



5ª edição ampliada
12ª reimpressão

CORTEZ EDITORA

OBORÉ

Christophe Dejours

A loucura do trabalho

estudo de psicopatologia do trabalho

Tradução de
Ana Isabel Paraguay
e
Lúcia Leal Ferreira

5ª edição ampliada
12ª reimpressão

CORTEZ
EDITORA

OBORÉ

Apresentação

A 5ª edição brasileira de "A Loucura do Trabalho", tradução de "Travail, Usure Mentale" de Christophe Dejours é um atestado de sucesso. Que, aliás, começou com a presença do autor aqui no Brasil para o lançamento da 1ª edição, em 1987 e sua incansável e brilhante participação em inúmeras reuniões e debate'.s acadêmicos e sindicais e as entrevistas que concedeu a vários órgãos de imprensa. Todo este trabalho de divulgação deu frutos. Este livro faz avançar uma disciplina que tem permanecido até agora muito embrionária: a psicopatologia do trabalho.

Em várias regiões do Brasil formaram-se grupos de estudo informais para ler e discutir o livro. "A Loucura do Trabalho" passou a ser uma referência básica, recomendada por professores das mais diversas áreas acadêmicas: sociologia, psicologia, medicina Social, administração e até engenharia de produção. V árias teses de mestrado e doutorado brasileiras apoiaram-se na abordagem de psicopatologia do trabalho de Dejours.

A receita deste sucesso está na reunião de três ingredientes básicos: o fascínio do tema abordado - as relações entre trabalho e saúde mental -, o seu método de investigação e a forma pelo qual Dejours os trata.

O mais estimulante no trabalho de Dejours é exatamente a questão que ele se propõe a responder: como fazem os trabalhadores para resistir aos ataques ao seu funcionamento psíquico provocados pelo seu trabalho? O que fazem para não ficarem loucos?

Com esta questão, amplia-se notavelmente o próprio objeto de estudo da psicopatologia do trabalho. Não se trata de estudar as doenças mentais descompensadas, ou os trabalhadores por elas atingidos, mas sim todos os trabalhadores, a população real e "normal" que está nas fábricas, nas usinas, nos escritórios e é submetida a pressões no seu dia a dia. O objeto de estudo passa a ser, não a loucura, mas o sofrimento no trabalho, "um estado compatível com a normalidade, mas que implica numa série de mecanismos de regulação".

A noção de sofrimento é central para Dejours. Implica, antes de tudo, um estado de luta do sujeito contra forças que o estão empurrando em direção à doença mental. Aí, aparece outro conceito base na teoria de Dejours: o papel da organização do trabalho. É na organização do trabalho que devem ser procuradas estas forças. E ele esclarece que entende por organização do trabalho não só a divisão do trabalho, isto é, a divisão das tarefas entre os operadores, os ritmos impostos e os modos operatórios prescritos, mas também, e sobretudo, a divisão dos homens para garantir esta divisão de tarefas, representada pelas hierarquias, as repartições de responsabilidade e os sistemas de controle. Quando a organização do trabalho entra em conflito com o funcionamento psíquico dos homens, "quando estão bloqueadas todas as possibilidades de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos", então emerge um sofrimento patogênico. Mas como isto tudo é um processo dinâmico, os sujeitos criam estratégias defensivas para se proteger. E este é o terceiro ponto da teoria de Dejours: explicar no que consistem estas estratégias, como elas surgem e evoluem.

Os conceitos que estão na base da teoria de psicopatologia do trabalho de Dejours foram elaborados e continuam sendo enriquecidos, - por exemplo, as noções de prazer no trabalho, ou de sofrimento criativo e sofrimento patogênico, com os quais vem trabalhando mais recentemente - a partir de um material empírico obtido através de um método de investigação também novo. Trabalhadores e pesquisadores formam um grupo de trabalho com o objetivo explícito de entender as relações que podem eventualmente se estabelecer entre organização do trabalho e sofrimento psíquico. Tudo então se passará em torno da interpretação da fala e dos silêncios dos trabalhadores, numa relação de intersubjetividade entre eles e os pesquisadores. Este método aparentemente simples, na realidade exige vários requisitos da parte dos pesquisadores e tem de seguir regras deontológicas bem estritas, a falta das quais pode representar uma insuportável violação do equilíbrio psíquico dos trabalhadores.

Os conceitos e o método ganham uma coloração especial pelo modo como são expostos por Dejours. Ele tem uma linguagem ao mesmo tempo precisa e sem tecnicismos que cativa os leitores. Seus exemplos são eloquentes.

"A Loucura do Trabalho" é um livro que abre a cabeça para novas ideias e novas interpretações sobre o homem. Ele tem o mérito fundamental de tratar corajosamente de um assunto que é ainda muito pouco explorado: as relações entre o trabalho e a vida psíquica. Um assunto apaixonante que pode ser a chave para a compreensão de vários pontos ainda obscuros do comportamento humano.

Leda Leal Ferreira
Ergonomista

Introdução

Falar da saúde é sempre difícil. Evocar o sofrimento e a doença é, em contrapartida, mais fácil: todo mundo o faz. Como se, a exemplo de Dante, cada um tivesse em si experiência suficiente para falar do inferno e nunca do paraíso. Apesar de tudo o que se pôde dizer e escrever sobre a infelicidade, sempre há o que descobrir neste domínio. Curioso paradoxo, que dá, definitivamente, à Vivência alguns passos de vantagem sobre a Palavra.

Em se tratando do trabalho, poderiam os nos satisfazer com as inumeráveis descrições que foram dadas sobre a violência na fábrica, na oficina, no escritório; no entanto, falaremos dos serviços públicos, das fábricas, da linha de produção, das indústrias de processo, das telefonistas etc, para revelar certos sofrimentos que, na verdade, foram negligenciados até hoje pelos especialistas do homem no trabalho. Mais precisamente, nós procuraremos divulgar aquilo que, no afrontamento do homem com sua tarefa, põe em perigo sua vida mental. Assunto dentre os mais perigosos, por causa das paixões que ele desencadeia, tanto da parte dos trabalhadores quanto da parte dos dirigentes e dos especialistas; assunto que suscita, infalivelmente, a crítica social e levanta a questão explosiva das escolhas políticas.

Sabe-se que a psicopatologia do trabalho, para usar um truísmo, ficou no estado embrionário, apesar de alguns trabalhos importantes dos anos 50 (57-59). Quando se conhece o desenvolvimento de que se

beneficiaram as ciências humanas, de um século para cá, podemos nos espantar com a lentidão da psicopatologia do trabalho, em conquistar seu lugar de distinção.

Podemos propor várias explicações para este fenômeno. A primeira seria atribuí-lo à imaturidade da psicologia, da psiquiatria e da psicanálise. Entretanto, é notável o lugar privilegiado que essas disciplinas ocupam, há vários anos, tanto no espírito do público quanto nos meios de comunicação de massa, na literatura, na arte e na medicina.

Mais aceitável seria a interpretação que atribuiria o subdesenvolvimento da psicopatologia do trabalho ao superdesenvolvimento das disciplinas tradicionais. É inegável que a posição de destaque ocupada pela psicanálise não deixa de ocultar o que não pode ser articulado com sua teoria. O campo da psicanálise é centrado sobre a vida de relação e, mais precisamente, sobre a vida a dois, ou, no máximo, a três. Assim, a psicanálise é imprópria para dar conta das relações de trabalho, na medida em que estas são regidas por regras que não se deixam reduzir ao jogo das relações chamadas de "objetais".
Evidentemente, oporemos, a essa asserção, a psicanálise de grupo e a psicossociologia.

Olhando-se de perto, essas disciplinas, de aparição muito mais recente, têm por objetivo encontrar, na dinâmica dos pequenos grupos, as características postas em evidência pela análise dual. Num caso ou no outro, a psicossociologia não procura apenas evidenciar os pontos comuns a todos os grupos. Seu objetivo não é, jamais, o de evidenciar o que há de único, ou de irredutível, num grupo de operários de uma fábrica automobilística em relação a um grupo de pessoas em férias, ou um conselho de administração.

É precisamente sobre a especificidade da vivência operária que queremos chamar a atenção. E não de uma vivência operária que seria um denominador comum a todas as situações de trabalho. Ao contrário, desejamos fazer com que apareçam vivências diferenciadas e irredutíveis umas às outras, que sempre dariam conta das experiências concretas, e dos dramas, no sentido de Politzer (86).

Nós deixaremos de lado, de uma vez por todas, as observações quantitativas, as estatísticas, os questionários abertos ou fechados, os esquemas de padrões comportamentais, a economia dos gestos repetidos, as falhas do comportamento produtivo, ou o aumento das performances..., em outras palavras, toda a psicologia abstrata, que deixa à margem, deliberadamente, a própria vida mental, a emoção, a angústia, a raiva, o sonho, os fantasmas, o amor, todos os sentimentos experimentados que escapam à observação chamada de "objetiva". O ponto de vista dinâmico, a vivência hic et nunc, o dasein - para

retomar os autores existencialistas alemães - terão prioridade, apesar de nem sempre conseguirmos escapar à tentação metapsicológica.

O campo potencial da psicopatologia do trabalho é ocupado, como dissemos, pela psicanálise, psicossociologia e psicologia abstrata. Além de não conseguirem dar conta da unicidade do drama existencial vivido pelos trabalhadores, essas disciplinas fornecem um quadro de referências teóricas e conceituais que perturbam a elaboração de concepções diferentes. Mas não há aí nada de excepcional e, afinal, é sempre vencendo tais situações, que aparecem disciplinas novas.

Assim, o subdesenvolvimento prolongado da psicopatologia do trabalho se explica, antes de mais nada, por fenômenos de ordem histórica. Se a psicopatologia do trabalho não foi mais estudada, é porque as condições para seu crescimento ainda não estavam reunidas, ao contrário do que acontece agora. Por história, entenderemos não só a história dos operários, mas principalmente a história do movimento operário e da correlação de forças entre trabalhadores, patrões e Estado.

Esse ponto é de tal importância que não poderemos evitar voltar um pouco atrás e narrar "a história da saúde dos trabalhadores".

A evolução das condições de vida e de trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores não pode ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral.

É apenas graças a uma leitura especializada da história que se podem enumerar os elementos necessários à reconstrução da história da "frente pela saúde".

Além do mais, a "frente pela saúde" só progrediu graças a uma luta perpétua, pois as melhorias das condições de trabalho e de saúde foram raramente oferecidas graciosamente pelos parceiros sociais. (Exceto em certos períodos, onde o interesse econômico se reuniu momentaneamente ao dos trabalhadores; as guerras; durante as quais foram tomadas medidas especiais para proteger uma mão-de-obra que se tornava preciosa).

"A história da saúde dos trabalhadores" aparece, assim, como um subcapítulo da história popular, que não retomaremos aqui.

Para o que nos interessa aqui, o período de desenvolvimento do capitalismo industrial caracteriza-se pelo crescimento da produção, pelo êxodo rural e pela concentração de novas populações urbanas.
Disso decorrem condições de vida que foram descritas em pesquisas como as de Parent du Chatelet (83), Guépin (49), Penot (85), Benoiston de Chateauneuf (ver in 98), Villermé (99).

Alguns elementos marcantes podem ser retidos: a duração do trabalho, que atinge correntemente 12, 14 ou mesmo 16 horas por dia, o emprego de crianças na produção industrial, algumas vezes a partir dos 3 anos, e, mais frequentemente, a partir dos 7 anos (98).
Os salários são muito baixos e, com frequência, insuficientes para assegurar o estritamente necessário. Os períodos de desemprego põem imediatamente em perigo a sobrevivência da família. A moradia se reduz, frequentemente, a um pardieiro. (11p. 43)

Falta de higiene, promiscuidade, esgotamento físico, acidentes de trabalho, subalimentação, pontecializam seus respectivos efeitos e criam condições de uma alta morbidade, de uma alta mortalidade e de uma longevidade formidavelmente reduzida (99). Nessa época, Villermé demonstra sem dificuldade que "a mortalidade cresce em razão inversa ao bem-estar".

A gravidade da situação se revela no serviço militar: "Em Amiens, por volta de 1830, eram precisos 153 inscritos das classes privilegiadas para obter 100 homens aptos para o serviço militar, mas 383 nas classes pobres". (11)

Em vista de tal quadro, não cabe falar de "saúde" em relação à classe operária do século XIX. Antes, é preciso que seja 8.$segurada a subsistência, independentemente da doença. A luta pela saúde, nesta época, identifica-se com a luta pela sobrevivência: "viver, para o operário, é não morrer", (50)

No que concerne às condições de trabalho da época, e, sobretudo, aos acidentes, dramáticos por sua gravidade e número, nos reportaremos aos autores de então. (29, 72, 91)

A intensidade das exigências de trabalho e de vida ameaça a própria mão-de-obra que, pauperizando-se, acusa riscos de sofrimento específico, descrito na literatura da época sob o nome de MISERIA OPERÁRIA. Concebida como um flagelo, ela é, no espírito dos notáveis, comparável a uma doença contagiosa. O movimento higienista é de certa forma, a resposta social ao perigo. Como sublinhamos (29),

a miséria assimilada a uma doença "permite a introdução da linguagem do isolamento, da erradicação, da drenagem etc, enfim, de uma certa eficácia".

A higiene designa os meios a serem postos em prática para preservar a saúde das classes privilegiadas e não a da classe operária. Eis como ela é definida pelos autores do primeiro número dos Annales: "a higiene pública, que é a arte de conservar a saúde dos homens em sociedade, deve receber um grande desenvolvimento e fornecer numerosas aplicações ao aperfeiçoamento de nossas instituições. É ela que observa as variedades, as oposições, as influências dos climas, enfim, que informa os meios da salubridade pública. Ela trata da qualidade e da limpeza dos comestíveis e das bebidas, do regime dos soldados, dos marinheiros. Ela faz sentir a necessidade das leis sanitárias. Ela se estende a tudo o que diz respeito às endemias, às epidemias, às zoonoses, aos hospitais, aos hospícios, aos cabarés, aos presídios, às inumações, aos cemitérios etc. Vê-se quanto, apenas nesses limites, resta por empreender e por realizar nesta parte da ciência. Mas ela ainda tem pela frente um outro futuro, na ordem moral. Da investigação dos hábitos, das profissões, de todas as nuanças de posições sociais, ela deduz reflexões e conselhos que não deixam de influir na força e na riqueza dos Estados. Ela pode, por sua associação com a filosofia e a legislação, exercer uma grande influência na marcha do espírito humano. Ela deve esclarecer o moralista, e concorrer para a nobre tarefa de diminuir o número de enfermidades sociais. As faltas e os crimes são as doenças da sociedade, que é preciso trabalhar para curar ou, pelo menos diminuir. E os meios de cura serão mais poderosos quando inspirarem seu modo de ação nas revelações do homem físico e intelectual e quando a fisiologia e a higiene emprestarem suas luzes à ciência do governo. "(83)

Este texto faz com que apareçam, além das preocupações com saúde, os objetivos concernentes à restauração da ordem moral e da ordem social nas aglomerações operárias. Com efeito, miséria, promiscuidade e fome associam-se para criar condições favoráveis ao desenvolvimento da delinquência, do banditismo, da violência e da prostituição. Questionar a religião e a família representa séria ameaça à ordem social, numa época onde os movimentos sociais e sindicais são ainda limitados.

Não há nada de espantoso nessa situação, se um papel importante for conferido à Academia de Ciências Morais e Políticas. Ela deverá "restabelecer, nesse domínio, os fatos morais e políticos, a autoridade da ciência, do direito e da razão". (98)

Quando a burguesia perde sua credibilidade e sua imagem de

cunho humanista, devido ao seu comportamento em relação à classe operária, apela-se para os especialistas e cientistas, mais respeitáveis e mais neutros do que os patrões. Seu papel será o de estudar a situação e propor soluções para restabelecer a ordem moral e, sobretudo, a autoridade da família, etapa necessária para a formação de operários disciplinados.

Paralelamente ao "movimento" das Ciências Morais e Políticas, aparece o movimento dos "grandes alienistas" (Esquirol, Pinel, Orfila etc) suscitado pela curiosidade pelos fenômenos insólitos, por sua amplitude, constituídos pelos "desvios" e atentados individuais à ordem social.
Três correntes, portanto: o movimento higienista, o movimento das ciências morais e políticas e o movimento dos grandes alienistas, onde os médicos ocupam uma posição de destaque. O médico faz sua entrada triunfal no arsenal do controle social, forjando um utensílio que terá grandes destinos, e que reencontraremos, mais tarde, sob a imagem do "TRABALHO SOCIAL".

O desenvolvimento da higiene, as descobertas de Pasteur, um pouco mais tarde, as pesquisas em psiquiatria, são de algum modo a vertente positiva da atividade médica. É sobre ela que se apoia a resposta social à explosão da miséria operária. Mas a medicalização do controle social não seria suficiente, e, de fato, é aos próprios operários que se devem as principais melhorias materiais da condição operária.

Higienistas, moralistas e alienistas só podem responder ao desvio, enquanto uma outra forma de atentado à ordem moral e social vai ganhar corpo na solidariedade operária, nos movimentos de luta e no desenvolvimento de uma ideologia operária revolucionária.

A este segundo perigo é dada uma resposta específica: a repressão estatal. Frente à amplitude do movimento de organização da classe operária, é preciso encontrar novas soluções. Inicia-se então um movimento complexo, no qual o Estado aparece como ator estratégico. Os conflitos entre trabalhadores e empregadores eram, até aí, regulados localmente. O patrão era livre para escolher as soluções que quisesse e, quando apelava para a polícia ou para o exército, para reprimir uma greve, o representante do Estado agia em nome, unicamente, do atentado à propriedade privada. Mas o desenvolvimento do movimento operário conduz a greves mais amplas, onde o Estado é depositário de uma missão mais importante.

O Estado é chamado a intervir cada vez mais frequentemente. Por outro lado, a organização dos operários confere, ao movimento de revolta, uma força que pode derrotar o poder do empregador isolado. O Estado torna-se o árbitro necessário.

Concentrações operárias criadas em função das necessidades da produção emergem das novas relações sociais, permitindo ao Estado tornar-se autônomo, progressivamente, em sua tutela patronal, não sem resistência da parte desta última (90). A aparição das câmaras sindicais, das associações, das federações nacionais e dos partidos políticos dá ao movimento operário uma dimensão significativa, principalmente a partir da Comuna. As reivindicações operárias chegam a um nível propriamente político.

Compreende-se facilmente que as lutas operárias neste período histórico tenham essencialmente dois objetivos: o direito à vida (ou à sobrevivência) e a construção do instrumento necessário à sua con.quista: a liberdade de organização.

No que concerne ao que se poderia chamar de "pré-história da saúde dos trabalhadores", vê-se emergir uma palavra de ordem que vai, por assim dizer, cobrir todo o século XIX: a redução da jornada de trabalho. Apesar dos verdadeiros discursos de defesa de Villermé, não haverá praticamente nenhum progresso na limitação do tempo de trabalho, durante quase 50 anos. Sob o Segundo Império, o debate está praticamente fechado. A pressão retorna, em seguida, sob diferentes formas: o limite de idade abaixo do qual as crianças não terão mais o direito de serem postas a trabalhar; a proteção das mulheres; a duração do trabalho propriamente dito; o trabalho noturno; os trabalhos particularmente penosos, aos quais não se terá mais o direito de submeter certas pessoas; o repouso semanal. As conquistas serão, com frequência, questionadas por leis que voltam ao statu quo ante por inumeráveis derrogações e por recusas · de aplicação. As lutas operárias marcarão todo o século. As discussões governamentais serão intermináveis. Entre um projeto de lei e sua votação é preciso, muitas vezes, esperar dez, vinte anos. Nove anos para a supressão da caderneta operária (1881-1890); treze anos para o projeto de lei sobre a redução do tempo de trabalho das mulheres e crianças (1879-1892); onze anos para a lei sobre a higiene e a segurança (1882-1893); quinze anos para a lei sobre acidentes de trabalho (1883-1898) (11 p. 93); quarenta anos para a jornada de 10 horas (18791919); vinte e sete anos para o repouso semanal (1879-1906); vinte e cinco anos para a jornada de 8 horas (1894-1919); vinte e três anos para a jornada de 8 horas nas minas (1890-1913) (8).

Só a partir do fim do século são obtidas leis sociais pertinentes, especificamente, à saúde dos trabalhadores: 1890: criação, nas minas, de delegados de segurança; 1893: lei sobre a higiene e a segurança dos trabalhadores da indústria (61); 1898: lei sobre os acidentes de tra-

balho e sua indenização; 1905: aposentadoria dos mineiros; 1910: aposentadoria para o conjunto dos trabalhadores após 65 anos ("aposentadoria para os mortos", dizem os sindicatos, já que nesta época apenas 15070 dos franceses atingem essa idade,).

Da Primeira Guerra Mundial a 1968

A partir de então, o movimento operário adquiriu bases sólidas e atingiu a dimensão de uma força política que iria crescendo no tabuleiro de xadrez das relações de força.

Para esquematizar, poder-se-ia dizer que a organização dos trabalhadores traduziu-se na conquista primordial do direito de viver, mesmo se as condições de existência estavam longe de serem unificadas para o conjunto da classe operária.

A partir daí, podem aparecer reivindicações mais diversificadas. Entre elas se manifesta uma frente especifica, que concerne à proteção da saúde. Há um vasto programa, onde a proteção do corpo é a preocupação dominante.

Salvar o corpo dos acidentes, prevenir as doenças profissionais e as intoxicações por produtos industriais, assegurar aos trabalhadores' cuidados e tratamentos convenientes, dos quais se beneficiavam até então, sobretudo as classes abastadas, esse é o eixo em torno do qual se desenvolvem as lutas na frente pela saúde.

Por que tomar a guerra de 14-18 como data de referência? Entre os elementos que presidem esta escolha, focalizaremos sobretudo o salto qualitativo na produção industrial, o esforço de produção para as necessidades da guerra, as experiências insólitas de redução da duração de trabalho nas indústrias de armamento. O desfalque, resultante do número de mortos e feridos de guerra, no reservatório de mão-de-obra, os esforços da reconstrução, a reinserção dos inválidos na produção, formam as condições de uma reviravolta na relação homem-trabalho.

Um lugar particular deve ser dedicado à introdução do taylorismo. Sendo, ainda hoje, uma modalidade de organização do trabalho que continua ganhando terreno, especialmente no setor terciário, o taylorismo será objeto de um estudo particular, concernente a suas consequências sobre a saúde mental. Mas, assim mesmo, é preciso assinalar as repercussões do sistema Taylor na saúde do corpo. 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. O esgotamento físico não concerne somente aos trabalhadores braçais, mas ao conjunto dos operários da produção de massa. Ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema Taylor neutraliza a atividade mental dos operários.

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. Corpo doente, portanto, ou · que corre o risco de tornar-se doente.

Não há nada de espantoso, nessas condições, no surgimento de lutas enérgicas para arrancar leis, que substituirão a proteção natural do "instinto de conservação", definitivamente relegado à categoria de instrumento inútil.

A partir da guerra, etapas importantes vão ser transpostas, ao mesmo tempo em que se perfila uma diversificação das condições de trabalho e de saúde. O movimento operário tenta obter melhorias da relação saúde-trabalho e mudanças aplicáveis ao conjunto dos trabalhadores. Às vezes consegue, mas muitas vezes leva a um aumento das diferenças.

Apesar da votação de leis de caráter geral, o movimento operário não é ainda capaz de controlar sua aplicação por toda parte. É, sobretudo, onde ele é mais poderoso, isto é, onde os trabalhadores são suficientemente numerosos (grandes empresas), onde o trabalho tem um valor econômico estratégico (setores de ponta ou centros vitais da economia nacional) que a evolução da relação saúde-trabalho é mais rápida. Ao contrário, nas empresas isoladas, nas regiões pouco industrializadas, onde os efetivos são pouco numerosos e pouco sindicalizados, quando a proporção de trabalhadores estrangeiros é importante, as condições de trabalho são incomparavelmente piores do que nas grandes empresas, como a empresa Renault, por exemplo, que · se tornará, progressivamente, a empresa-piloto das vitórias operárias.

Em razão do desenvolvimento do movimento operário a nível nacional, e do papel do Estado como interlocutor privilegiado pode-se encontrar, muito mais facilmente do que no período precedente, a ligação de causa e efeito entre tal luta operária e tal lei social, adequação não dissociada pela inércia do tempo que passa.

A guerra favorece as iniciativas em favor da proteção de uma mão-de-obra gravemente desfalcada pelas necessidades do front. Os principais progressos cristalizam-se em torno da jornada de trabalho, da medicina do trabalho e da indenização das anomalias contraídas no trabalho:
Albert Thomas, em 1916, reduz a jornada de trabalho para 8 horas por dia e constata o efeito paradoxal desta medida, sobre a produção... que aumenta!

A lei de 1898 sobre os acidentes de trabalho previa a criação de ambulatórios de fábricas a cargo dos seguros privados. Os decretos de 1913 levam certas empresas a organizar exames pré-admissionais e de controle, em período de trabalho. Em 1915, aparecem as bases de uma verdadeira medicina do trabalho, com a inspeção médica das fábricas de guerra, organizada por A. Thomas (61). Após a Grande Guerra essa tendência acentua-se, com a institucionalização da medicina do trabalho em certos setores, especialmente nas minas, enquanto certos empregadores contratam um médico, a título individual, para fazer seleção na contratação, e para se protegerem de certos riscos que, a partir de então, estão ligados a penalidades financeiras (indenizações, etc) (61).

Pouco a pouco, elabora-se uma doutrina implícita da medicina do trabalho.

No que concerne à indenização das doenças e aos cuidados com os doentes, é, sobretudo no fim da guerra que leis importantes são votadas: reconhecimento das doenças profissionais, em 1919; criação de uma comissão de higiene industrial em outubro de 1919; criação de um comitê consultivo de seguros contra os acidentes de trabalho. Uma tendência aparece a partir da lei de 1903, em favor da atenuação dos perigos e da insalubridade, isto é, da supressão das causas de acidente e de doença. Ela só ganhará corpo, verdadeiramente, na lei de 1919, modificada em 1951, que prevê que as máquinas ou, partes de máquinas perigosas, para as quais existam dispositivos de proteção de eficácia reconhecida, não possam ser desprovidas destes dispositivos. (61)

Após este período, fecundo para a melhoria da relação saúde-trabalho, não haverá progresso significativo até o Front Populaire, que dá momentaneamente vantagem aos operários.

A semana de 40 horas é votada em 1936, assim com as férias pagas, e os acordos Matignon instituem as convenções coletivas e os delegados de pessoal, reconhecendo o direito à livre adesão aos sindicatos e o direito à greve.

Pode-se dizer que em 1936 as condições de trabalho tornam-se

realmente um tema específico do movimento operário, mesmo se a fórmula só veio à moda mais recentemente, aliás com um conteúdo um pouco diferente.

A última onda de medidas sociais relativas à saúde dos trabalhadores data da Segunda Guerra Mundial, e resulta da relação de forças recém-conquistada na Resistência. O programa da Resistência, parcialmente aplicado, faz nascerem novas esperanças, com a institucionalização da Medicina do Trabalho (1946), da Previdência Social (1945), dos Comitês de Higiene e de Segurança (1947).

Durante todo esse período, que começa em 1944, o movimento operário continua a desenvolver sua ação para a melhoria das condições de vida (duração do trabalho, férias, aposentadorias, salários), mas, simultaneamente, se destaca uma frente própria, concernente à saúde. Olhando-se de perto, as palavras de ordem neste domínio concernem à prevenção de acidentes, a luta contra as doenças, ao direito aos cuidados médicos, isto é, à saúde do corpo. Pode-se dizer que esse segundo período da "história da saúde dos trabalhadores" caracteriza-se pela revelação do corpo como ponto de impacto da exploração. Essa noção é fundamental, na medida em que leva as análises, tanto provenientes dos sindicatos quanto dos especialistas', a se preocuparem com um aspecto da saúde que consideramos, hoje em dia, indevidamente limitado. O alvo da exploração seria o corpo, e só o corpo. Também as análises econômicas críticas do sistema capitalista argumentam suas teses sobre a exploração a partir do corpo lesado, do corpo doente, da mortalidade crescente dos operários em relação ao resto da população.

A proposição é exata, e seria um erro pô-la em dúvida. Mas é muito, limitada. Como se os mecanismos invisíveis da exploração exigissem, para serem evidenciados, uma demonstração dos seus efeitos visíveis no corpo. Estamos talvez autorizados, hoje, a revisar o ponto de vista segundo o qual a exploração teria por alvo, diretamente, o corpo. E a inverter a problemática, insistindo nas mediações em jogo no exercício das exigências corporais. Tudo se daria como se as condições de trabalho nocivas só atingissem o corpo após tê-lo submetido, domesticado e adestrado como a um cavalo de tração. Docilidade que, como vamos ver, depende de uma estratégia inicialmente concernente ao aparelho mental, para dele anular as resistências que ele opõe, espontaneamente, à exploração.

Seja como for, se o corpo aparece durante este período da história como primeira vítima do trabalho industrial, resta saber o que lhe é especificamente prejudicial.

A periculosidade das máquinas, os produtos industriais, os gases

e os vapores, as poeiras tóxicas, os parasitas, os vírus e as bactérias são, progressivamente, designados e estigmatizados como causa do sofrimento físico. De 1914 a 1968, é progressivamente o tema das condições de trabalho que se depreende das reivindicações operárias na frente pela saúde. A luta pela sobrevivência deu lugar à luta pela saúde do corpo.
A palavra de ordem da redução da jornada de trabalho deu lugar à luta pela melhoria das condições de trabalho, pela Segurança, pela Higiene e pela Prevenção de doenças.

"Melhoria das condições de trabalho!" Palavra de ordem que chegou à maturidade em 1968; revelação, denominação, formulação tardia do tema que, no entanto, já animara durante cinquenta anos todas as lutas operárias na frente pela saúde. Não há nada de surpreendente nisso, como mostram muitos outros fatos históricos, que falam de coisas quando elas já estão ultrapassadas, quando já se desenha uma nova etapa: neste caso, as lutas pela proteção da saúde mental.

Miséria operária, luta pela sobrevivência, redução da jornada: de trabalho, corrente das ciências morais e políticas, corrente higienista e corrente alienista deram lugar, respectivamente, ao corpo doente, à luta pela saúde, à melhoria das condições de trabalho, e à corrente contemporânea da medicina do trabalho, da fisiologia do trabalho e da ergonomia.

Terceiro período: após 1968

O desenvolvimento desigual das forças produtivas, das ciências, das técnicas, das máquinas, do processo de trabalho, da organização e das condições de trabalho culmina numa situação muito heterogênea para que se possa fazer uma análise global da relação saúde-trabalho.
No centro deste mosaico de fenômenos diversificados, só se pode reconhecer um novo material e tendências que ampliam a problemática tradicional das questões da saúde. Nós designamos aqui a saúde mental.
Apesar da existência de uma literatura, a bem dizer restrita, de psicopatologia do trabalho (Girardon-Amiel- Sivadon-Veil-Leroy...) é preciso reconhecer que o conflito que opõe o trabalho à vida mental é um território quase desconhecido. É verdade que os especialistas do homem no trabalho se concentraram, em matéria de psicologia, em definir métodos de seleção psicológica. Especialistas do homem, sua atividade, que, entretanto é bem real, se desdobra fora das questões de saúde mental.

Do lado dos trabalhadores, o discurso operário não é mais prolixo sobre este assunto. Denunciado de maneira exageradamente estereotipada, o sofrimento psíquico permanece praticamente não analisado. Este silêncio é testemunha da dificuldade do movimento operário em levar, efetivamente, a discussão sobre um terreno que é particularmente complexo. E, entretanto, de uns anos para cá, sente-se por todas as partes uma nova força: a luta operária pela saúde mental está hoje iniciada, mesmo se sua elaboração continua balbuciante. Para este fenômeno podemos encontrar várias razões. A primeira diz respeito ao esgotamento do sistema Taylor. Primeiramente, no terreno econômico, onde as greves, as paralisações de produção, as operações padrão, o desperdício, o absenteísmo, a rotatividade, a sabotagem da produção e a "alergia ao trabalho" (89) levam a procurar soluções alternativas. Em seguida, no terreno do controle social, onde este sistema organizacional não garante mais sua superioridade. Hoje em dia, estamos longe das afirmações de Taylor, sobre a inexistência de greve nas fábricas que adotaram a O.C.T.* (96). No terreno ideológico, enfim, onde o sistema Taylor é denunciado como desumanizante e acusado de todos os vícios, principalmente pelos operários, mas também por uma parte do patronato.

A reestruturação das tarefas, como alternativa para a O.C.T. faz nascerem amplas discussões sobre o objetivo do trabalho, sobre a relação homem-tarefa, e acentua a dimensão mental do trabalho industrial. A isso é preciso somar as vozes dos operários de linha de produção, dos trabalhadores do setor terciário e das novas indústrias, como a de processo e a indústria nuclear. Reputadas como isentas de exigências físicas graves, as tarefas de escritório tornam-se cada vez mais numerosas, na medida do desenvolvimento do setor terciário. A sensibilidade às cargas intelectuais e psicossensoriais de trabalho preparam o terreno para as preocupações com a saúde mental. O mesmo se dá com os operários que têm uma fraca carga física, que são operadores das indústrias de processo (petroquírnica, nuclear, cimenteiras, etc). O desenvolvimento destas indústrias confronta os operários a novas condições de trabalho e fazem-nos descobrir sofrimentos insuspeitos, como mostraremos mais adiante.

A "crise de civilização" é assim que se designa uma série de contestações da' sociedade, testemunha preocupações aparecidas com a "nova onda", que cresceu com a desilusão do após-guerra e se

---

* O.C.T. - Organização Cientificado Trabalho. (N. do T.)

ampliou com a contestação da "sociedade de consumo". A perda de confiança na capacidade da sociedade industrial em trazer a felicidade, o desenvolvimento de um inegável cinismo, a nível dos órgãos dirigentes, acabam numa contestação do modo de vida como um todo. A droga e as toxicomanias, temas privilegiados da "crise de civilização", são testemunhas de uma nova procura, onde interessa, sobretudo, o prazer de viver, e que diz respeito tanto aos filhos da burguesia quanto aos da classe operária. (30-80)

O avanço da psiquiatria, o exercício maciço das práticas psicoterapêuticas nas escolas, o mundo do trabalho, as prisões e todas as instituições, provavelmente, representam um papel na formulação das dificuldades existenciais sentidas, hoje em dia, em escala das massas. Passada à força nos meios de comunicação de massas, no cinema, na publicidade e no marketing, a psicologia não poupa mais ninguém, nem mesmo os trabalhadores.

A "libertação da palavra": se 1968 aparece como uma data representativa na história da relação saúde-trabalho é primeiramente em razão do desencadeamento verbal ocorrido durante os acontecimentos de maio de 68. No centro do discurso de maio de 68 encontramos a luta contra a sociedade de consumo e contra a alienação. Milhares de cartazes, é preciso lembrar, exprimiam este tema nos muros da capital. Simultaneamente, o trabalho foi reconhecido como causa principal da alienação, inclusive pelos estudantes.

As greves selvagens confirmam a escolha de 1968 como referência histórica.

Greves selvagens e greves de operários não-qualificados eclodem espontaneamente, muitas vezes, à margem das iniciativas sindicais. Elas rompem a tradição reivindicativa e marcam a eclosão de temas novos: "mudar a vida", palavra de ordem fundamentalmente original, dificilmente redutível, que mergulha o patronato e o Estado numa verdadeira confusão, pelo menos até a atual crise econômica, que tende a atenuar todas as reivindicações qualitativas.

Maio de 68 é também a referência utilizada, pelo patronato e pelo Estado, para designar as novas tendências nos conflitos sociais. Do relatório patronal de 1972 ao relatório Sudreau (94), maio de 68 é uma referência fundamental. Numerosas publicações confirmam que esta data marca o reconhecimento, por parte do patronato, da necessidade de levar em conta as reivindicações qualitativas da classe operária (2, 3,31,52,88).
Estes diferentes elementos concorrem para fazer pensar que, do período atual, deveria emergir o tema da relação saúde mental-trabalho, primeiro como tema de reflexão das organizações operárias, em segundo

como objeto de trabalhos científicos, a exemplo do que se pode observar sobre as condições de trabalho com a medicina do trabalho e a ergonomia. Se, todavia, este tema está efetivamente presente há uma década, pode-se perguntar o quê, no trabalho, é acusado como fonte específica de nocividade para vida mental. A questão é de uma importância crucial. A luta pela sobrevivência condenava a duração excessiva do trabalho. A luta pela saúde do corpo conduzia à denúncia das condições de trabalho.

Quanto ao sofrimento mental, ele resulta da organização do trabalho.

Por condição de trabalho é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho.

Por organização do trabalho designamos a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc.

Palavras de ordem como "abaixo as cadências infernais", "abaixo a separação trabalho intelectual-trabalho manual", "mudar a vida" atacam diretamente a organização do trabalho. Seu caráter qualitativo não pode ser traduzido, simplesmente, em termos de custo ou de itens orçamentários. Testes, pesquisas, questionários abertos ou fechados, estatísticas, números e quantificações devem ser abandonados por não serem capazes de dar conta do processo. A partir de então se confrontam, sem intermediário, a vontade e o desejo dos trabalhadores e o comando do patrão, concretizado pela organização do trabalho.

A psicopatologia do trabalho

Geralmente, em psicopatologia do trabalho, acentuam-se os comportamentos humanos. E na contra-corrente desta inspiração, aparentada do behaviorismo, que se coloca esta pesquisa. Seu objetivo é o de explicar o campo não-comportamental, ocupado - do mesmo modo que um inimigo ocupa um país - pelos atos impostos: movimentos, gestos, ritmos, cadências e comportamentos produtivos.

A física gestual e comportamental do "operário-massa" (18) está para sua personalidade assim como o aparelho administrativo do ocupante está para as estruturas do país invadido. As relações de um e de outro são primeiramente de dominação, e depois de ocultação. Dominação da vida mental do operário pela organização do trabalho. Ocultação e coarctação de seus desejos no esconderijo secreto de uma clandestinidade imposta.

Revelar as aspirações não é nosso projeto, nem mesmo traduzir-lhes o conteúdo. Esta é tarefa do militante político que pretende, sobre essas coisas, possuir luzes, e quer, aquecendo os desejos hibernados, desencadear a tempestade.

Nosso projeto diz respeito à elucidação do trajeto que vai do comportamento livre ao comportamento estereotipado. Por comportamento livre nós não entendemos a liberdade metafísica, mas um padrão comportamental que contém uma tentativa de transformar a realidade circundante conforme os desejos próprios do sujeito. Livre, mais que um estado, qualifica uma orientação na direção do prazer.

O comportamento produtivo estereotipado do operário-massa não ocupa o lugar de um comportamento livre? Comportamento livre que podemos perceber em outros trabalhadores ou em operários libertos da organização autoritária do trabalho. E, nesse caso, o processo de exclusão do desejo se faz sem prejuízo para o operário?

Tem-se o costume, em psiquiatria, de apoiar a descrição do louco em seus comportamentos aberrantes e prolíficos (delírio, alucinações, impulsões). De nossa parte, nós tentaremos desalojar o sofrimento no que ele tem de empobrecedor, isto é, de anulação dos "comportamentos livres".

A questão fundamental aqui colocada diz respeito à localização do processo de anulação de um comportamento livre, operação mais difícil do que a observação direta de um comportamento abertamente patológico ou desadaptado.

A anulação é muda e invisível. Para conhecê-la, é preciso ir à sua procura. Projeto temerário, talvez, descobrir o sofrimento operário, não somente desconhecido fora da fábrica, mas também mal conhecido pelos próprios operários, ocupados que estão em seus esforços para garantir a produção.

1

As estratégias defensivas

1. As "ideologias defensivas" (o caso do subproletariado)

O subproletariado de vamos falar é aquele que habita as zonas periurbanas. Não se trata aqui de uma classe social no sentido que os homens políticos italianos, por exemplo, entendem. Mas da fração da população que ocupa as favelas ou os cortiços, geralmente jogados na periferia das grandes cidades. Esta população não se caracteriza pela participação comum em uma mesma tarefa industrial. Ao contrário, o que a une é mais o não-trabalho e o subemprego. Por isso, poderia parecer insólito toma-la como exemplo num estudo de psicopatologia do trabalho. Entretanto, se procedermos dessa maneira é porque, nesse universo do subúrbio, as contradições aparecem ainda mais gritantes do que qualquer outro lugar. O sofrimento aí aparece maciço e evidente. Mas sua natureza pede para ser decifrada. A miséria "descrita pelos acadêmicos do século XIX", a miséria operária concebida como uma doença epidêmica (13) traduz antes de tudo o pensamento social dominante na época, mas não da conta da vivência partilhada pelos homens do subproletariado. Mais do que em outros lugares, pode-se ver então um certo tipo de defesa, que nós descremos sob o nome de "ideologia defensiva". O que vai prender nossa atenção é a vivência dessa população em relação à saúde, mais precisamente em relação à doença. Não se trata de des-

descrever as condições reais de saúde. Elas só serão lembradas como informação, quando fizermos referência aos importantes trabalhos publicados pelo Dr. de La Gorce (47) e pelo Dr. Galland (44). Estes trabalhos mostram que o subproletariado é vítima de uma taxa de morbidez muito superior à da população em geral. A título de exemplo significativo, podemos citar a incidência importante de doenças infecciosas, particularmente nas crianças, e da tuberculose, que continua a ser ainda um flagelo na população adulta. Pode-se notar também a importância das sequelas de acidentes e doenças: elas são testemunhas de tratamentos mal conduzidos ou incompletos e, no conjunto, de 'uma menor eficácia das técnicas médico-cirúrgicas sobre uma população que não pode aproveitar delas como o resto da população, por razões de ordem não só socioeconômica e cultural, mas por razões de ordem material (impossibilidade de acesso às convalescenças, aos cuidados pós-operatórios e à reeducação fisioterápica, à assistência médica subsequente a uma doença grave ou um acidente). O alcoolismo é frequente. Como veremos, muitas doenças continuam desconhecidas ou escondidas, e a maior parte da morbidade continua mal conhecida. Esta população, de vários milhares de habitantes, mora em conjuntos que ficam no meio termo entre a favela, as carroças e os H.L.M.*; a promiscuidade favorece a transmissão de doenças infecciosas. A pobreza dos meios sanitários (canalizações, esgotos, poças d'água, banheiros, depósitos de lixo caseiro) formam também condições favoráveis à doença e às contaminações coletivas. A comida é pobre, a carne é rara, e a alimentação consome, aliás, a maior parte do orçamento familiar.

A estrutura familiar caracteriza-se pelo grande número de filhos: a maioria das famílias tem de 8 a 10 filhos. Por outro lado, os casais são frequentemente separados, e a estrutura familiar é, às vezes, quebrada. Os jovens, pouco escolarizados, formam muitas vezes os futuros contingentes de marginais e, um dia alguns conhecem a prisão.

Mais significativo ainda é o fato notório de que, se 80010 das crianças estão nos limites de dois desvios-padrão quanto ao desenvolvimento de estatura e peso (contra 95% na região parisiense), 60% se encontram na camada inferior, 20% estão abaixo de dois desvios-padrão, com um atraso de crescimento que chega às vezes a -14% (limite do nanismo); logo, há um deslocamento global

---

*H.L.M. -Habitation a Loyer Moderée. Conjuntos habitacionais populares. (N. do T.)

para baixo, com uma porcentagem inferior a 26. Poderiam os ser tentados a invocar fatores genéticos, já que algumas destas crianças provêm de pais de pequena estatura, mas não seria o caso de pensar que os próprios pais tiveram seu desenvolvimento entravado pelas carências? O estudo das condições de vida parece bastante significativo. E nós somos levados a pensar que o atraso da estatura observado provém na maioria dos casos das crianças estudadas, de uma carência nutricional devida tanto a fatores econômicos quanto a fatores culturais (hábitos alimentares). (47)

Mais que a morbidade, sempre difícil de ser avaliada (23), o sub-desenvolvimento de estatura e' de peso dessa população é particularmente significativo das más condições de saúde, de higiene e de educação. Tais observações lembram as descrições do século XIX, concernentes à população masculina submetida ao exame de admissão ao serviço militar, e podemos ainda encontrá-las nos países do Terceiro Mundo e, em particular, na América Latina.

Do ponto de vista médico-sanitário, os meios de que dispõem essas populações são bastante rudimentares: pouco ou nenhum ambulatório local, nenhum médico instalado na região que, no _ entanto, _ 'concentra uma população de vários milhares de indivíduos (inserção, entretanto, de vários trabalhadores sociais, em particular de assistentes sociais e de enfermeiras).

Seja em relação à prática médica ou à pesquisa a respeito da saúde, uma primeira observação se impõe de imediato. A reticência maciça em falar da doença e do sofrimento. Quando se está doente, tenta-se esconder o fato dos outros, mas também da família e dos vizinhos. É somente após longas voltas que se chega, às vezes, a atingir a vivência da doença, que se confirma como vergonhosa: bastou uma doença ser evocada para que, em seguida, venham numerosas justificativas, como se fosse preciso se desculpar. Não se trata da culpa no sentido próprio que refletiria uma vivência individual, e sim de um sentimento coletivo de vergonha: "Não é de propósito que a gente está doente". Maçiçamente, com efeito, emerge uma verdadeira concepção da doença, própria ao meio. Concepção dominada pela acusação. Toda doença seria, de alguma forma, voluntária: "Se a gente está doente, é porque é preguiçoso". "Quando a gente está doente, se sente julgado pelos outros." Acusação cuja origem não se conhece claramente, acusação pelo grupo social no seu conjunto. Essa atitude em relação à doença pode ir muito longe:

"Quando um cara está doente, acusam esse cara de passividade", e se ele se afunda mais na doença e no sofrimento, é porque ele quer e porque ele cede à passividade. A associação entre doença e vaga-

bundagem é característica do meio, e voltaremos adiante sobre a sua significação. Um verdadeiro consenso social se depreende assim, que visa a condenar a doença e o doente. Uma nuança aparece, às vezes, no julgamento, caso se trate de um homem ou de uma mulher: "Um homem que está doente é realmente um vagabundo". Seria mais tolerável que uma mulher estivesse doente, na medida em que isso não significasse, de imediato, uma ruptura do trabalho profissional. Mas uma noção implícita vem, infalivelmente, corrigir essa asserção. Quando se é mulher não se pode permitir estar doente, por causa dos filhos. Aqui, o trabalho das mulheres não é comparável ao que encontramos nas outras Classes sociais e nem mesmo na classe operária. Cuidar de oito ou dez filhos nas condições materiais que foram citadas representa uma carga de trabalho e de angústia muito maior do que em qualquer outra parte. Finalmente, não se trata de evitar a doença, o problema é domesticá-la, contê-la, controlá-la, viver com ela. As mulheres, dizem, são todas doentes, mas essas doenças são de alguma maneira, mantidas à distância pelo desprezo. Somente são reconhecidas aquelas que se exprimem por sintomas muito evidentes para serem escondidos: uma tosse com hemoptise, um emagrecimento evidente, um enfraquecimento fisiológico que signifique uma síndrome deficitária grave. Para que uma doença seja reconhecida, para que se resigne a consultar um médico, para que se aceite ir ao hospital, é preciso que a doença tenha atingido uma gravidade tal que ela impeça a continuidade seja da atividade profissional, no caso dos homens, seja das atividades domésticas e familiares, no caso das mulheres. Apesar de tudo, nota-se uma atitude um pouco mais flexível em relação à doença das crianças. Pois, no subproletariado, tudo é organizado, tudo é estruturado, tudo converge para a salvaguarda da vida da criança. Mas mesmo nestes casos, não se gosta de ir procurar o médico. Não tanto por causa da vergonha experimentada face a um personagem de um outro mundo mas porque tem-se medo que ele descubra "um monte de coisas que a gente prefere não saber". Se o médico mencionar, em seguida ao exame, muitas infecções crônicas desconhecidas, então o ânimo se abate e como se diz no subúrbio "quando a gente está sem ânimo, à gente não pode sarar". Podemos reencontrar esta mesma fórmula em outros lugares além do subproletariado. Entretanto, ela nunca tem um sentido tão forte quanto aqui. É preciso compreender esta fórmula tomando-a palavra por palavra, ao pé da letra. Sarar, no subúrbio, é antes de tudo um problema de ânimo. Aliás; a cura não deve ser compreendida como desaparecimento do processo patogênico. Sarar é somente não sofrer. Seja que o sintoma de enfermidade desapareça ou que se consiga

domesticar a dor, pode-se considerar como sarado. Certas fórmulas de caráter proverbial têm ainda aqui uma função real que foi esquecida para não reter senão seu caráter humorístico ou poético. É assim que "a dor de dente é a dor do amor". Quando se está mal de saúde se diz: "Temos problemas".

Uma estadia no hospital é, neste contexto, o que mais se teme, É o caso extremo que se procura evitar custe o que custar. E isso se compreende' se pensarmos que a hospitalização é, de alguma maneira, o fracasso, a ruína de todo o sistema de contenção da doença, da vivência do sofrimento, é o ponto de irreversibilidade que marca a brecha do sistema coletivo de defesa contra a doença. Num grau menor, consultar um médico consiste igualmente num non-sens. Ir até o consultório do médico na cidade Já representa um certo número de dificuldades materiais: está certo, levar um filho, mas o que fazer dos oito ou nove outros durante este tempo? Esta realidade é tão forte que, na prática, ao longo dos dias, das semanas, dos meses e dos anos, uma mulher nunca se afasta do lugar que eles "elegeram como domicílio". Além do mais, não se gosta dos médicos: "Os doutores não escutam a gente. É preciso ir rápido. A gente tem a impressão de que eles não acreditam em nós". Mas o verdadeiro problema, face à prática médica, é, de fato, muito mais prosaica, é o do dinheiro. Todo ato médico termina infalivelmente por uma receita. Comprar medicamentos supõe adiantar quantias algumas vezes importantes; ou este dinheiro não está disponível, ou se estiver, isso supõe, apesar de tudo, restrições alimentares para toda a família até a hora do reembolso. Frequentemente, o ato médico acaba na consulta. Adiantar o preço de uma consulta é possível, mas não o do medicamento. Isto conduz às práticas médicas "selvagens". O mais freqüente é oferecerem-se medicamentos que foram anteriormente prescritos para um outro filho. Administra-se o tratamento com o bom-senso possível. Às vezes, é com uma vizinha de relações privilegiadas que se decide pelo tratamento a ser dado a um filho. . Um lugar à parte deve ser dedicado ao discurso sobre a mulher, sobre a vida sexual e sobre as crianças. Nós dissemos que, no subúrbio, se estaria mais inclinado a falar das doenças que atingem as mulheres do que .das doenças que atingem os homens. Para estes últimos, a doença equivale à paralisação do trabalho, isto é, à vaga-

---

* Em francês, de dent (de dente) tem a mesma sonoridade de dedans (dentro), logo: a dor de dentro é a dor do amor. (N. do T.)

bundagem. Para a mulher a doença não pode autorizar a paralisação do trabalho. Não só porque os filhos não podem' ficar sem os cuidados de suas mães, mas também porque, como se diz nesses lugares, para as mulheres não há "paralisação do trabalho, não há medicina do trabalho". Mas, mais características ainda, são as atitudes em relação ao estado de gravidez. Um dos caminhos pelos quais se desemboca no subúrbio é precisamente a família, quando se tem muitos filhos. As famílias de oito, dez, doze filhos são frequentes. Incapazes de enfrentar as despesas de moradia, alimentação, vestuário com um só salário (pois a mulher é inteiramente ocupada em cuidar dos filhos), a família, frequentemente de origem operária, é levada a um processo implacável de marginalização pelo endividamento, que termina no círculo vicioso da doença, das despesas etc. Neste contexto, a própria gravidez aparece como uma vergonha, no subproletariado. Uma mulher grávida esconde dos outros seu estado o quanto ela pode. Quando se fica sabendo que uma mulher espera um filho, diz-se em cochicho: "Ela só sabe fazer isso, dar à luz e fazer filhos". Além da própria gravidez, vê-se que é toda a vida sexual que é vergonhosa, escandalosa, reprimida, até proibida. A gravidez, origem das condenações, fonte de vergonha, é situada no mesmo registro que a doença.

Mas quando os filhos chegam, todos os esforços são feitos em vista de assegurar seu desenvolvimento. Mais do que em qualquer outro meio, os filhos ocupam o centro da vida da mãe. "A partir de uma certa idade, após ter tirados os filhos das dificuldades, após ter trabalhado toda sua vida para eles, para que pensar em _,si?" Quando esta missão social fundamental está cumprida, isto é, quando elas atingiram a idade de 40 ou 50 anos, não há mais nenhuma justificativa para viver. Se ainda teria sido justificável tratar-se quando havia filhos a educar, como justificar cuidados ou tratamentos quando se atingiu a idade da "aposentadoria" do trabalho familiar? Com bastante frequência, uma vez que os filhos cresceram, bastam alguns meses para levar a mulher a uma doença fatal. "A gente não é mais útil, a gente se deixa levar". "Chega uma hora em que a gente não tem mais vontade de sarar."

A ideologia da vergonha: dessas atitudes e desses comportamentos em relação à doença, podemos extrair duas características: a primeira diz respeito ao corpo. Seja a sexualidade, a gravidez ou a doença, tudo deve ser recoberto de silencio. O corpo só pode ser aceito no silêncio "dos órgãos"; somente o corpo que trabalha, o corpo produtivo do homem, o corpo trabalhador da mulher são

aceitos; tanto mais aceitos quanto menos se tiver necessidade de falar deles. A atitude em relação à dor é, neste sentido, exemplar. O corpo? Não existe nem palavra nem linguagem para falar do corpo no subproletariado. Não se sabe o que significa sentir-se bem no corpo. "A gente não conhece o corpo; logo, para falar dele, é preciso que haja uma dor." Quando esta dor torna-se insurpotável ou torna impossível o trabalho, somente então se decide consultar um médico, mas "que falta de sorte, quando a gente chega a dor passa". E isso lembra bem o que foi dito anteriormente, sobre o medo de que o médico descubra efetivamente alguma coisa. Más' é também uma auto-acusação. A vergonha transparece desta maneira: "se a dor passou, é porque a gente está inventado história". Em primeira análise, pode-se considerar que a vergonha instituída aqui como sistema constitui uma verdadeira ideologia elaborada coletivamente, uma ideologia defensiva contra uma ansiedade precisa, a de estar doente ou, mais exatamente, de estar num corpo incapacitado.

A segunda característica desses comportamentos relativos à doença diz respeito à relação existente entre doença e trabalho. Para o homem a doença corresponde sempre à ideologia da vergonha de parar de trabalhar. O conjunto dessa população sofre a subemprego, particularmente crítico em período de crise econômica. Mas mesmo fora dessa situação, que exagera a importância numérica dos habitantes do subúrbio, sempre existe um contingente de mão-de-obra sub empregada marginalizado. Nós dissemos que um dos modos de acesso ao subúrbio é uma família muito numerosa. O outro mecanismo mais frequente é o da doença ou do acidente. Um operário até então eficaz no seu trabalho sofre de uma doença crônica que o invalida ou das consequências de um acidente de trabalho. As compensações materiais, os benefícios de invalidez concedidos não são suficientes para assegurar a sobrevivência da família. Então, às vezes começa o processo inelutável que conduz ao subproletariado. Para a mulher, são as gestações e as doenças que põem em questão o trabalho colossal da educação dos filhos e as cargas domésticas. Homem ou mulher, todo estado anormal do corpo traz infalivelmente de volta a questão do trabalho ou do emprego. Vê-se que o trabalho atravessa profundamente a vivência da doença: doença-avesso-do-trabalho, a tal ponto que a falta de trabalho torna-se, em si, um sinônimo de doença: "Quando alguém diz para um cara que ele está muito velho para trabalhar ou que ele não é mais capaz de continuar, é como se ele estivesse doente".

Doença e trabalho! Este par indissoluvelmente ligado guarda uni conteúdo específico: a ideologia da vergonha erigida pelo subproleta-

riado não visa a doença enquanto tal, mas a doença enquanto impedimento ao trabalho. Com efeito, não se encontra nunca, no decurso do subproletariado, uma angústia específica relativa à saúde, à doença ou à morte. A doença é vivida como um fenômeno totalmente exterior resultante do destino e dependente da intervenção exterior: o médico, o hospital. Quando ele luta contra a dor, quando ele tenta negar seu sofrimento, o homem do subproletariado não pretende ter 'uma atitude terapêutica relativa ao processo patogênico. Ele sabe que procura somente fazê-lo calar. Curar é trabalho do médico, ou do especialista. A angústia contra a qual é dirigida a ideologia da vergonha não é a do sofrimento, da doença ou da morte; a angústia que ele ataca é, através da doença, a destruição do corpo enquanto força capaz de produzir trabalho. Esta observação é importante na medida em que ela é praticamente específica do subproletariado e em que não a encontramos em nenhuma outra classe social, nem mesmo no proletariado. Quando as condições de sobrevivência são tão precárias quanto as que observamos no sub proletariado ou nas populações dos países subdesenvolvidos, não há lugar para a ansiedade face à doença enquanto tal (o que não significa que tal angústia não exista!). Ela está possivelmente oculta pela questão relativa à sobrevivência a exemplo do que foi descrito a propósito do século XIX e da história da relação saúde-trabalho antes da guerra de 1914.

Função da ideologia defensiva: além da finalidade desse sistema defensivo, falta compreender como ele funciona, por que ele é posto em jogo e em que consiste sua positividade, e eventualmente avaliar seu custo social. Além da doença, como nós vimos, a ideologia da vergonha consiste em manter à distância o risco de afastamento do corpo ao trabalho e, consequentemente, à miséria, à subalimentação e à morte. Pode-se perguntar o que aconteceria se essa ideologia defensiva viesse a fracassar. De coletiva, a ansiedade relativa à sobrevivência transformar-se-ia em problema individual. Esta situação não é somente uma hipótese. Veem-se, às vezes, fracassos isolados da ideologia da vergonha. Aparecem então comportamentos individuais específicos: a principal saída frente à ansiedade concreta da morte é o alcoolismo, que atinge um certo número de indivíduos. Mas o alcoolismo não reveste jamais uma forma nem coletiva nem "epidêmica". O alcoolismo é uma saída individual e gravemente condenada pelo grupo social. O alcoolismo nesta situação corresponde a uma fuga em direção a uma decadência mais rápida e a um destino mental e somático particularmente grave, em razão da utilização rápida do

dinheiro que não permite mais assegurar uma alimentação conveniente. A segunda saída é representada pela emergência de atos de violência "anti-social", em geral desesperados e individuais. A terceira saída é a loucura com todas as formas de descompensação, psicóticas, caracteriais e depressivas. Enfim, sem poder usar estas diferentes "portas de saída", o risco é a morte. Mortalidade por subnutrição agravando a evolução de uma doença intercorrente. Nota-se, a esse respeito, a frequência de mortes precoces nos jovens entre 35 e 50 anos (44). Confrontados individualmente ao perigo de não poder sobreviver por razões materiais, poucos resistem. O esforço material e econômico fornecido pelas famílias do subproletariado para sobreviver seria incompreensível se ele não fosse sustentado por um sistema mental muito sólido. Este sistema funciona porque é coletivamente elaborado e alimentado. Tal é a positividade da ideologia da vergonha.

Resta apreciar seu custo. O silêncio que envolve as questões de saúde, doença, vida sexual, gravidez e medicina conduz esta população a agravar mais ainda os efeitos do precário sistema médico-sanitário. Calar sobre a doença e o sofrimento leva, de maneira coerente, a recusar os cuidados, a evitar as consultas médicas, a temer as hospitalizações. É assim que muitas pessoas do subproletariado poderiam beneficiar-se de proteções sociais tais como a gratuidade dos cuidados e as assistências gratuitas. Não é tanto por ignorância que os homens do subproletariado não se beneficiam com essas medidas. A presença de trabalhadores sociais seria suscetível de paliar esta dificuldade. Mas, pela própria experiência desses trabalhadores sociais vê-se que existe uma verdadeira resistência da parte do subproletariado em tomar ou mandar tomar as providências necessárias. Poder-se-ia, numa tal situação, acusar o subproletariado de complacência para com o sofrimento e a miséria. Mas não é possível, se levar em conta li coerência necessária da ideologia da vergonha: manter a doença, a miséria e a fome à distância é também manter tudo o que pode lembrá-la, direta ou indiretamente, à distância. Assim, a aproximação de toda medida médico-sanitária ou de higiene reativa uma ansiedade fundamental, ansiedade esta que não é suscetível de ser acalmada.

A partir do exemplo do subproletariado, podemos propor algumas características do que seja uma ideologia defensiva. Em primeiro lugar, a ideologia defensiva funcional tem por objetivo mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave. Em segundo lugar, é a nível da ideologia defensiva, enquanto mecanismo de defesa elaborado por um grupo social particular, que devemos procurar

uma especificidade. Encontraremos, a respeito dos trabalhadores da construção civil, tais ideologias defensivas. Neste caso, os caracteres específicos deverão ser relacionados à natureza da organização do trabalho. No caso do subproletariado, não se pode falar em organização do trabalho enquanto tal. Seria mais uma questão de subemprego e de desemprego. A especificidade da ideologia defensiva da vergonha resulta, por um lado, da natureza da ansiedade a conter e, por outro lado, da população que participa na sua elaboração. Em terceiro lugar, o que caracteriza uma ideologia defensiva é o fato de ela ser dirigida não contra uma angústia proveniente de conflitos intra-psíquicos de natureza mental, e sim ser destinada a lutar contra um perigo e um risco reais. Em quarto lugar, a ideologia defensiva, para ser operatória, deve obter a participação de todos os interessados. Aquele que não contribui ou que não partilha do conteúdo da ideologia é, cedo ou tarde, excluído. No caso da construção civil, é ser mandado embora do canteiro de obras; no caso do subproletariado, é o isolamento progressivo que conduz à morte por intermédio das doenças físicas ou mentais. Em quinto lugar, uma ideologia defensiva, para ser funcional, deve ser dotada de uma certa coerência; O que supõe certos arranjos relativamente rígidos com a realidade. Daí os riscos que decorrem em consequências mais ou menos graves no plano pratico e concreto (resistência às proteções médico-sanitarias, I recusa da contracepção). Veremos, a propósito · da construção civil, que o custo de elaboração do funcionamento da ideologia defensiva profissional é igualmente grande (resistência frente às campanhas de segurança). Em sexto lugar, a ideologia defensiva tem sempre um caráter vital, fundamental, necessário. Tão inevitável quanto a própria realidade, a ideologia defensiva torna-se obrigatória. Ela substitui os mecanismos de defesa individuais. Ela os torna impotentes. Esta observação é de uma grande importância clínica na medida em que é a partir dela que se pode compreender porque um indivíduo isolado de seu grupo social se encontra brutalmente desprovido de defesas face à realidade a que ele é confrontado. A participação na ideologia defensiva coletiva exige que os mecanismos de defesa ajam em surdina, mecanismos estes que só teriam razão de ser frente a conflitos de ordem mental, os quais só podem aparecer quando um domínio mínimo da realidade perigosa está assegurado.

Nós veremos que todas essas características da ideologia da vergonha podem ser encontradas nas ideologias defensivas profissionais, seja dos trabalhadores da construção civil ou dos operadores das indústrias de processo.

2. *Os mecanismos de defesa individual contra a organização do trabalho: o exemplo do trabalho repetitivo*.

E de uma situação totalmente diferente que vamos tratar agora: o trabalho repetitivo seja na linha de produção, no trabalho por peças ou em certos trabalhos de escritório de informática, de seguro ou nos bancos. Trabalho "taylorizado" cuja organização é tão rígida que domina não somente a vida durante as horas de trabalho, mas invade igualmente, como vamos ver, o tempo fora do trabalho.

Para introduzir o ponto de vista da psicopatologia neste domínio, não podemos evitar de retomar certos aspectos da Organização Científica do Trabalho concebida por Taylor. (96)

O objetivo deste sistema, pode-se adivinhar caso ainda não se saiba, é o aumento da produtividade. Taylor, que, durante seus estudos, teve uma aprendizagem de operário, formulava contra os operários a reprimenda de "vadiagem" (op. cito pg. 230). A "vadiagem no local de trabalho" não eram tanto os momentos de repouso que se intercalavam no trabalho, mas as fases durante as quais os operários, pensava ele, trabalhavam num ritmo menor do que aquele que poderiam ou deveriam adotar.

A vadiagem foi assim denunciada como perda de tempo, de produção e de dinheiro. O que Taylor condena este vício da classe trabalhadora é talvez outra coisa bem diferente. Nós tentaremos mostrar que, além de uma simples freada da produção, este tempo, aparentemente morto, é na realidade uma etapa do trabalho durante a qual agem operações de regulagem do binômio homem-trabalho, destinadas a assegurar a continuidade da tarefa e a proteção da vida mental do trabalhador.

Assim, o projeto de Taylor indentifica-se à redução, no sentido radical, poderíamos dizer ortopédico, da vadiagem operária.

O principal obstáculo que ele encontra no seu projeto é a vantagem indiscutível do operário-artesão sobre o empregador na discussão dos tempos e dos ritmos de trabalho. O conhecimento da tarefa e do modo operatório faz parte do campo do operário e traem cruelmente a argumentação do engenheiro.

Experiência profissional e know-how técnico são ainda complexos numa época em que o operário continua em muitos casos, sendo um artesão qualificado.

O SABER operário emerge, então, na luta como SEGREDO coletivamente detido pela corporação operária. (62) SABER - SEGREDO - CHAVE das relações de força de que Taylor vai apoderar-se. Ele

empreende a análise sistemática dos modos operatórios em uso (op. cito p. 80). Ele só se detém na diversidade insólita destes modos operatórios para condenar os mais lentos, sem se interrogar sobre as razões desta variabilidade atribuída implicitamente à burrice ou a má vontade dos menos rápidos (op. cito p. 82). Erro ou cegueira intencional?

Uma vez coligidos os diferentes modos operatórios, Taylor escolhe o mais rápido e, sobre este critério, declara-o "modo operatório cientificamente estabelecido". Resta, daí para frente, impô-lo a todos os operários sem distinção de altura, idade, sexo ou estrutura mental.

Insistiu-se com justiça sobre a desapropriação do know-how coletivo (62) pela organização científica do trabalho. As variedades de modos operatórios, ao contrário, chamaram pouca atenção. Desapropriação de um saber, certo, mas também desapropriação da liberdade de invenção. Pois esta diversidade, de fato, é testemunha da originalidade de cada operário em relação à sua tarefa. Originalidade que não se poderia comprazer em reconhecer como qualidade estética ou valor moral. Trata-se de uma inventividade fundamental que autoriza cada operário a adaptar intuitivamente a organização de seu trabalho às necessidades de seu organismo e às suas aptidões fisiológicas. A O.C.T. não se limita a uma desapropriação do saber. Ela amordaça a liberdade de organização, de reorganização ou de adaptação do trabalho. Adaptação espontânea do trabalho ao homem que não esperou os especialistas para inscrever-se na tradição operária. Adaptação que, vê-se logo, exige uma atividade intelectual e cognitiva que será proibida pelo trabalho taylorizado.

Mais grave ainda é a dimensão psicológica e psicoeconômica desta liberdade de organização-reorganização-modulação do modo operatório. Nós voltaremos detalhadamente a esta questão (Capítulo II). Pois ela diz respeito, como veremos, à integridade do aparelho psíquico e, mais além, à saúde do corpo através do processo de "somatização".

A estratégia de Taylor não poderia se limitar à designação do "modo operatório cientificamente estabelecido". Era preciso ainda pô-lo em prática, o que, evidentemente, não é coisa fácil. A questão tornava-se então: como verificar o respeito ao modo operatório e sua execução no tempo fixado? Em outras palavras, de que hierarquia, de que vigilância, de que comando devia-se dotar a nova organização do trabalho? Taylor imaginou então um meio de vigiar cada gesto, cada sequencia cada movimento na sua forma e no seu ritmo, dividindo o modo operatório complexo em gestos elementares mais fáceis de controlar por unidades, do que o processo no seu conjunto. Ele sistematizou este método e o instituiu em princípio: vários gestos

não deviam mais ser executados por um só operário, sem que entre cada um deles se interpusesse uma intervenção da direção (op. cit., p. 80). Encontra lugar aqui o pessoal da vigilância. Fracionamento máximo e rigidez intangível da organização do trabalho aparecem, então, como as características fundamentais do novo sistema.

Do ponto de vista psicopatológico, a O.C.T. (Organização Científica do Trabalho) traduz-se por uma tripla divisão: divisão do modo operatório, divisão do organismo entre órgãos de execução e órgãos de concepção intelectual, enfim, divisão dos homens, compartimentados pela nova hierarquia consideravelmente inchada de contra-mestres, chefes de equipe, reguladores, cronometristas etc. O homem no trabalho, artesão, desapareceu para dar a luz a um aborto: um corpo instrumentalizado-operário de massa (18) - despossuído de seu equipamento intelectual e de seu aparelho mental. Além do mais, cada operário é isolado dos outros. As vezes é até pior, pois o sistema pode colocá-lo em oposição aos outros. Ultrapassado pelas cadências, o operário que "atrasa" atrapalha os que estão atrás dele na corrente dos gestos produtivos.

O trabalho taylorizado engendra, definitivamente, mais divisões entre os indivíduos do que pontos de união. Mesmo se eles partilham coletivamente da vivência do local de trabalho, do barulho, da cadência e da disciplina, o fato é que, pela própria estrutura desta organização do trabalho, os operários são confrontados um por um, individualmente e na solidão, às violências da produtividade.

Tal é o paradoxo do sistema que dilui as diferenças, cria o anonimato e o intercâmbio enquanto individualiza os homens frente ao sofrimento.

Face ao trabalho por peças, à chantagem dos prêmios, à aceleração das cadências, o operário está desesperadamente só. É ele que tem que encontrar a ajuda, o "truque" que lhe permitirá ganhar algumas dezenas de segundos no ciclo operatório. A ansiedade, o tédio frente à tarefa, ele deverá assumi-los individualmente, mesmo se estiver no meio de uma colmeia, porque as comunicações estão excluídas, às vezes até proibidas. No trabalho taylorizado não há mais tarefa comum, nem obra coletiva, como é o caso da construção civil ou da pesca marítima, por exemplo.

A rigidez da organização do trabalho, as exigências temporais, as cadências, os ambientes de trabalho, o estilo de comando, o controle, o anonimato das relações de trabalho, o intercâmbio dos operários...,

tudo parece rigorosamente partilhado pelos numerosos trabalhadores ligados à mesma linha de produção, à mesma oficina. A repetividade dos gestos, a monotonia da tarefa, a robotização não poupam nenhum operário de base. A uniformização aparente das exigências do trabalho parece indicar a direção que a observação psicopatológica deveria usar: privilegiar o que há de comum e de coletivo na vivência ao invés de se ater ao que separa os indivíduos.

Além do mais, uma tal opção parece coerente com as análises sociológica e política. Ao empregar uma abordagem deste tipo, a psicopatologia do trabalho corre o risco de reatar com a interpretação sociológica da vivência psíquica que atribui somente às condições materiais e econômicas as causas do sofrimento, e reduz a dor a um reflexo simples da luta de classes. Armadilha teórica considerável que provavelmente bloqueou qualquer elaboração sobre a vivência do operário taylorizado.

Parece-nos, ao contrário, que a individualização, mesmo se ela é antes de tudo uniformizante, porque ela apaga as iniciativas espontâneas, porque ela quebra as responsabilidades e o saber, porque ela anula as defesas coletivas, a individualização conduz, paradoxalmente, a uma diferenciação do sofrimento de um trabalhador e de outro. Por causa do fracionamento da coletividade operária, o sofrimento que a organização do trabalho engendra exige respostas defensivas fortemente personalizadas. Não há mais lugar praticamente para as defesas coletivas.

Os resíduos das defesas coletivas

No caso do trabalho de caráter coletivo (construção civil e obras públicas) trata-se de tarefas de grande envergadura que exigem vários dias ou mesmo várias semanas ou meses para sua realização. O trabalho em equipe e a participação num grupo de operação cujo sentido é compreendido pelo conjunto dos operários tornam possível a realização de defesas coletivas. Aqui, no caso do trabalho taylorizado, nada parecido com isso ocorre. A divisão do trabalho conduz - os operários não deixam de afirmar- a um non-sens: a maioria dos trabalhadores ignora o sentido do trabalho e o destino de sua tarefa. A falta de sentido da tarefa individual e o desconhecimento do sentido da tarefa coletiva só tomam a sua verdadeira dimensão psicológica na divisão e na separação dos homens. Todavia, em certos

momentos privilegiados, podem-se ver ressurgir traços de defesa coletiva. É assim que em L'Établi (63) é descrito um grupo de operários iugoslavos da linha de produção das indústrias Citroën. Em número de três, unidos por sua nacionalidade comum, eles estabelecem entre si um sistema de convivência e de solidariedade. Graças à realização de táticas operatórias espontâneas, eles conseguem ganhar alguns minutos do ritmo imposto pela organização do trabalho. No grupo, um dos três pode então deixar a linha e fumar ostensivamente um cigarro enquanto o conjunto dos outros trabalhadores continua indefinidamente a repetir os mesmos gestos. Estes poucos minutos arrancados do tempo e do ritmo da linha são aproveitados coletivamente. Este momento, como descreve Linhart, é até mesmo vivido com intensa alegria, como uma espécie de vitória coletiva sobre a rigidez e a violência da organização do trabalho. Em outros casos, assiste-se a uma "aceleração coletiva" dos operários da linha de produção de tal modo que dois ou três operários do começo da linha conseguem deixar seu posto durante alguns minutos que eles usam a seu bel prazer. Neste caso, é o conjunto dos trabalhadores que participa do acontecido. Pode-se então falar realmente de defesa coletiva? Sim, se o que é coletivamente desafiado com este comportamento é o tempo, o ritmo, as cadências e a organização do trabalho. Não, na medida em que esta atitude tomada coletivamente contra o sofrimento só dura alguns momentos. Aliás, sua eficácia é muito limitada. Limitada em relação ao que nós caracterizamos, mais acima, a propósito do subproletariado, como perigo real. Com efeito, que eficácia real contém uma tal atitude? Em contrapartida, o jogo, se podemos considerá-lo assim, tira suas virtudes de seu caráter simbólico, desafiar as cadências, dominar o tempo, ser mais forte do que a organização do trabalho. Nós vemos que a realidade dos riscos no trabalho taylorizado não é tanto devida às cadências em si, mas à violência que esta organização do trabalho exerce no funcionamento mental.

Não seria justo subestimar o benefício mental de uma operação de caráter simbólico. Mas nós também não podemos deixar passar em silêncio seu modesto valor funcional e sua dimensão estreita face à imensidão do sofrimento. E nós não temos condições de admitir que estes mecanismos sejam suficientes na luta contra a angústia e a dor mental. É preciso admitir que é sobretudo individualmente que cada operário deve se defender dos efeitos penosos da organização do trabalho.

Uma vez conseguida a desapropriação do know-how, uma vez desmantelada a coletividade operária uma vez quebrada a livre adaptação da organização do trabalho às necessidades do organismo, uma vez realizada a toda poderosa vigilância, não restam senão corpos isolados e dóceis, desprovidos de toda iniciativa. A última peça do sistema pode então ser introduzida sem obstáculos: é preciso adestrar, treinar, condicionar esta força potencial que não tem mais forma humana. Aliás, é o que anuncia o próprio Taylor: "a multiplicação das relações operário-empregador vem acompanhada de uma simplicidade em conceber o homem ao trabalho": o homem-macaco de Taylor nasceu (Taylor, p. 100). Aliás, é conhecida a famosa resposta de Taylor à Corte Suprema dos Estados Unidos quando ele teve que prestar contas, frente aos juízes, do seu sistema, considerado desumano na época. E para justificar suas inovações, o próprio Taylor comparou o novo operário ao chipanzé como argumento convincente para conseguir a adesão do júri (Taylor [96] p. 100).

"A ideia de treinar os operários um após o outro, sob a condução de um professor competente, para que executem seu trabalho seguindo novos métodos até que eles apliquem de uma maneira contínua e habitual, uma maneira científica de trabalhar (método que foi realizado por outra pessoa), esta ideia é diretamente contrária à velha ideia segundo a qual cada operário é a pessoa mais qualificada para determinar seu modo pessoal de execução do trabalho."

Taylor estava errado. O que parece correto do ponto de vista da produtividade é falso do ponto de vista da economia do corpo. Pois o operário é efetivamente o mais indicado para saber o que é compatível com a sua saúde. Mesmo se seu modo operatório não é sempre o mais eficaz do ponto de vista do rendimento em geral, o estudo do trabalho artesanal mostra que, via de regra, o operário consegue encontrar o melhor rendimento de que é capaz respeitando seu equilíbrio fisiológico e que, desta forma, ele leva em conta não somente o presente, mas também o futuro.

Se nos debruçarmos sobre as consequências da O.C.T. sobre o aparelho mental, constataremos que desordens ignoradas pelo autor do sistema aparecem no funcionamento físico.

Entre a organização do trabalho e o aparelho mental desapareceu o amortecedor que constituía até aí a responsabilidade de conceber e de realizar a tarefa em função do know-how, isto é, a atividade intelectual engajada pelo operário-artesão no seu trabalho.

Com efeito, para o operário-artesão pré-tayloriano, tudo se passava como se o trabalho físico, isto é, a atividade motora, fosse regulada, modulada, repartida e equilibrada em função das aptidões e do cansaço do trabalhador por intermédio da programação intelectual espontânea do trabalho. Neste edifício hierarquizado, 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. 1 O sistema Taylor age, de alguma maneira, por subtração do estágio intermediário, lugar da atividade cognitiva e intelectual.

Poder-se-ia dar desta imagem uma representação espacial: o primeiro andar e a base da Torre Eiffel seriam o corpo. O segundo andar seria a sede da atividade intelectual. O último andar, com seu emissor de televisão seria o aparelho psíquico, que dá à torre sua coerência e sua finalidade. Imagine-se o que aconteceria se, bruscamente, o segundo andar fosse retirado. O desastre arquitetônico viria acompanhado de uma alteração significativa da qualidade das emissões de televisão! É precisamente isto que deve ser estudado pela psicopatologia do trabalho; o que acontece com a vida psíquica do trabalhador, desprovido de sua atividade intelectual pela organização científica do trabalho!

Do choque entre um indivíduo, dotado de uma história personalizada, e a organização do trabalho, portadora de uma injunção despersonalizante, emergem uma vivência e um sofrimento que podemos tentar esclarecer.

Não chegou ao fim o debate sobre o que se passa na cabeça de um operário que trabalha por peças, ou de um digitador num serviço de informática.

Se nos referirmos a certas concepções patronais, não há dúvida sobre a existência de uma atividade mental que acompanha o tra-

---

1 É necessário, para a sequencia do texto, que fique bem clara a diferença entre atividade intelectual e vida psíquica (ou mental). Um raciocínio matemático é diferente de um fantasma. A clinica psicanalítica mostra que há casos em que uma atividade intelectual pode desenvolver-se independentemente de produção fantasmática (69).

balho repetitivo. Segundo certos autores (105) até os devaneios aos quais o operário se livra são nefastos para a produção e seria conveniente um fim a isso através de um meio que falta determinar. Não só o espírito entregue à deriva distrai o operário de sua tarefa arriscando uma alteração na qualidade e quantidade do trabalho, mas também as imaginações libertas alimentam ilusões insensatas. Outros autores propuseram introduzir no local de trabalho uma música à base de percussões ritmadas, que, sempre lembrando a cadência, evitaria devaneios impróprios.

Os especialistas do homem no trabalho estão também divididos neste assunto. As tarefas repetitivas deixam espaço para a emergência das lembranças da véspera ou do fim-de-semana (101)? Se alguns são bastante afirmativos na resposta, outros apoiando-se em testemunhos operários, acham, ao contrário, que' a organização científica do trabalho não autoriza nenhuma evasão mental.

Ao invés de adotar uma opinião categórica sobre esse assunto, não seria possível admitir que as duas situações são possíveis?

Por exemplo, podemos tomar como referência dois livros-testemunhas da condição operária: Le salaire aux pieces (52 bis) e La nuit des machines. (9) Para Haraszti, parece evidente que o espírito é totalmente absorvido pela dificuldade em realizar as quotas exigidas pelo salário e pelos prêmios. Em Boyadjiam, ao contrário, a evasão fantasmátia domina seu livro e sua vivência. A operária, colocada no posto de trabalho dos assentos do modelo' "2 CV" descrita por Linhart (63) parece funcionar como um autômato desumanizado. Numerosos casos pessoais mostram que certos trabalhadores, desgastados por problemas pessoais, familiares e materiais, entregam-se brutamente a uma cadência desenfreada para esquecer as dificuldades durante o tempo de trabalho. Ao contrário, outros só sobrevivem ao trabalho repetitivo graças à autonomia mental que eles conseguem conservar, mesmo na fábrica.

Olhando de mais perto, constata-se que o uso da válvula fantasmática está submetida a duas condições. A primeira é de ordem individual: a possibilidade de fantasiar não é dada a todas as pessoas de maneira idêntica e o valor funcional do fantasma é desigual de uma pessoa para outra (10). Por "valor funcional" nós entendemos, no presente caso, o poder de descarga e de alívio que possui por vezes o fantasma.

A segunda condição é relativa à organização do trabalho. Em La nuit des machines o trabalho é monótono (trata-se sempre de amarrar os fios quebrados do material a ser tecido). Mas o gesto repetido não é regularmente ritmado como no trabalho por peças.

Alguns momentos são ocupados numa tarefa de vigilância feita sem exigência direta de tempo. A evasão fantasmática é, assim, às vezes possível. Em Le salaire aux pieces, ao contrário, o espírito interinamente voltado para a performance psicomotora não é nunca livre, e não há escapatória fantasmática possível.

Nós voltaremos ulteriormente a este ponto que nos parece fundamental: até indivíduos dotados de uma sólida estrutura psíquica podem ser vítimas de uma paralisia mental induzida pela organização do trabalho. Esta eventualidade é perigosa no plano da saúde como mostraremos mais para frente (Capítulo V).

Ao contrário, uma organização do trabalho do tipo daquela apresentada em La nuit des machines não implica automaticamente que todos os operários se defendam individualmente tão bem quanto o autor. Certos trabalhadores enfrentam a monotonia da tarefa com possibilidades defensivas individuais muito menos eficazes (defesas comportamentais) e seu sofrimento é, com isso, notoriamente agravado. Nós veremos as consequências deste sofrimento sobre o estado de saúde destes trabalhadores.

O uso do tempo fora do trabalho

Compensação aparentemente natural das violências do trabalho, o tempo fora do trabalho não traz para todas as vantagens que poderíamos esperar.

Se levarmos em conta o custo financeiro das atividades fora do trabalho (esporte, cultura, formação profissional) e do tempo absorvido pelas atividades inelásticas (tarefas domésticas, deslocamentos), poucos são os trabalhadores e as trabalhadoras que podem organizar o lazer de acordo com seus desejos e suas necessidades fisiológicas: todavia, alguns dentre eles conseguem usá-lo harmoniosamente, de maneira a contrabalançar os efeitos mais nocivos da O.C.T. (despersonalização e formação profissional em cursos noturnos exigências posturais dos empregados e esporte etc). Mesmo aí, o uso do tempo fora do trabalho é muitas vezes situado à distância da coletividade dos trabalhadores, e permanece enquanto sistema defensivo, fortemente individualizado, mesmo nas práticas paternalistas em vigor no começo do século, relativas às equipes esportivas de empresa.

Mais complicada é a questão das estruturas do tempo fora do trabalho. Numerosos são os autores que insistem sobre a contradição entre divisão dos tempos de trabalho/tempo livre de um lado, e unidade da pessoa (28). O que quer dizer isso senão que "o homem não pode ser dividido em uma metade produtora e uma metade consumidora"? É o homem inteiro que é condicionado ao comportamento produtivo pela organização do trabalho, e fora da fabrica, ele conserva a mesma pele e a mesma cabeça.

Despersonalizado no trabalho, ele permanecera despersonalizado em sua casa. Em todo caso, é isso que se observa, e é disso que se queixam os operários (15). Saindo da fabrica, reconhecemos os loucos de Thomson pela maneira de dirigir nas estradas, como se eles continuassem a observar as cadências aprendidas no trabalho. As mulheres se queixam de executar os trabalhos domésticos com um ritmo acelerado que só faz prolongar o tempo entrecortado do trabalho na fabrica. As telefonistas (6) sofrem de estereótipos fora do trabalho (dizer "alô" ao puxar a descarga, "Não hâ ninguém, desligo" ao ouvir, no metrô, o barulho das portas automáticas) descritos por Bégoin sob o nome impróprio de "lapso". (21)

A maioria dos autores concorda ao interpretar estes fatos como uma contaminação involuntária do tempo fora do trabalho.

Será que não seria possível tirar daí a unidade estrutural do tempo na fabrica e fora da fabrica?

O tempo fora do trabalho não seria nem livre e nem virgem, e os estereótipos comportamentais não seriam testemunhas apenas de alguns resíduos anedóticos. Ao contrario, tempo de trabalho e tempo fora do trabalho formariam um continuum dificilmente dissociável. É bem possível que as atividades feitas às pressas em casa não sejam o resultado de uma atitude passiva, mas que exijam também um esforço. Nada é mais penoso do que a adaptação a uma tarefa repetitiva (92 p. 50 e 100) nova. Uma vez superadas as dificuldades, resta manter a performance. Mais difícil que a manutenção da própria performance produtiva, é a fase de treino que a precede. Como nós já ressaltamos, no trabalho por peças, por exemplo, toda a concentração, todos os esforços são dirigidos para o escore produtivo. A produção esperada exige um total engajamento da personalidade físi-

ca e mental. O mais perigoso, a partir de então, para o operário, é a adaptação do condicionamento mental à cadência, adaptação que exigirá, inevitavelmente, um novo aprendizado.

Numerosos são os operários e empregados submetidos à O.C.T. que mantêm ativamente, fora do trabalho e durante os dias de folga, um programa onde atividades e repouso são verdadeiramente comandados pelo cronômetro. Assim, eles conservam presente a preocupação ininterrupta do tempo permitido a cada gesto, uma espécie de vigilância permanente para não deixar apagar o condicionamento mental ao comportamento produtivo.

Assim, o ritmo do tempo fora do trabalho não é somente uma contaminação, mas antes uma estratégia, destinada a manter eficazmente a repressão dos comportamentos espontâneos que marcariam uma brecha no condicionamento produtivo.

Os médicos do trabalho, na prática da fábrica, encontram às vezes este fenômeno que não é excepcional e que se traduz pela recusa de certos operários em aceitar as paralisações de trabalho prescritas pelo médico que o está tratando. Este. "presenteísmo" pode ter outras origens (de ordem salarial), mas há casos em que a causa é a luta individual para preservar um condicionamento produtivo arduamente adquirido.

Aparece nesta atitude o círculo vicioso sinistro · da alienação pelo sistema Taylor, onde o comportamento condicionado e o tempo, recortado sob as medidas da organização do trabalho, formam uma verdadeira síndrome psicopatológica que o operário, para evitar algo ainda pior, se vê obrigado a reforçar também ele. A injustiça quer que, no fim, o próprio operário torne-se o artesão de seu sofrimento.

2

Que sofrimento?

1. *Insatisfação e "conteúdo significativo" da tarefa*

Uma vez que os sistemas defensivos individuais e coletivos não são supérfluos, como sua coerência interna e a extensão de seu campo de aplicação poderiam indicar, resta descobrir contra o que eles são construídos, isto é, sua finalidade. Para ser claro, infelizmente é preciso ser esquemático. Se, para fins expositivos, o sofrimento operário é dividido em dois componentes isso não significa que existam dois tipos distintos de sofrimento. Existe uma vivência global cuja decifração leva à descoberta de vários aspectos. Na vivência operária, no discurso dos trabalhadores, descreveremos provisoriamente dois sofrimentos fundamentais organizados atrás de dois sintomas: a insatisfação e a ansiedade. A insatisfação, embora implicitamente designada em numerosos trabalhos, foi, na verdade, bem pouco estudada. Se nos referirmos aos trabalhos sobre este assunto constataremos que a maioria dos autores interessa-se mais pela questão da satisfação da motivação do que pela da insatisfação. Isso resulta de uma preocupação em esclarecerem-se os indicadores dos comportamentos operários (88).

Do discurso operário podem-se extrair vários temas que se repetem obstinadamente como um refrão obsessivo. Não há um só texto, uma só entrevista, uma só pesquisa ou greve em que não apareça, sob

suas múltiplas variantes, o tema da indignidade operária. Sentimento experimentado maciçamente na classe operária: o da vergonha de ser robotizado, de não ser mais que um apêndice da máquina, às vezes de ser sujo, de não ter mais imaginação ou inteligência, de estar despersonalizado etc. É do contato forçado com uma tarefa desinteressante que nasce uma imagem de indignidade. A falta de significação, a frustração narcísica, a inutilidade dos gestos, formam, ciclo por ciclo, uma imagem narcísica pálida, feia, miserável. Outra vivencia não menos presente do que a da indignidade, o sentimento de inutilidade remete, primeiramente, à falta de qualificação e de finalidade do trabalho. O operário da linha de produção como o escriturário de um serviço de contabilidade muitas vezes não conhecem a própria significação de seu trabalho em relação ao conjunto da atividade da empresa. Mas, mais do que isso, sua tarefa não tem significação humana. Ela não significa nada para a família, nem para os amigos, nem para o grupo social e nem para o quadro de um ideal social, altruísta, humanista ou político. Raros são, aqueles que ainda creêm no mito do progresso social ou na participação à uma obra útil. Correlativamente, elevam-se queixas sobre a 'desqualificação. Desqualificação cujo sentido não se esgota nos índices e nos salários. Trata-se mais da imagem de si que repercute do trabalho, tanto mais honroso se a tarefa é complexa, tanto mais admirada pelos outros se ela exige um know-how, responsabilidade, riscos. A vivência depressiva condensa de alguma maneira os sentimentos de indignidade, de inutilidade e de desqualificação, ampliando-os. Esta depressão é dominada pelo cansaço. Cansaço que se origina não só dos esforços musculares e psiçossensoriais, mas que resulta, sobretudo do estado dos trabalhadores taylorizados. Executar uma tarefa sem investimento material ou afetivo exige a produção de esforço e de vontade, em outras circunstâncias suportada pelo jogo da motivação e do desejo. A vivência depressiva alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual, de anquilose mental, de paralisia da: imaginação e marca o triunfo do condicionamento ao comportamento produtivo.

No que diz respeito à relação do homem com o conteúdo "significativo" do trabalho, podem-se considerar, esquematicamente, dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao Sujeito e o conteúdo significativo em relação ao Objeto.

Durante o trabalho vários elementos contam na formação da imagem de si, isto é, do narcisismo:

O nível de qualificação, de formação não é, via de regra, suficiente em relação às aspirações. O sofrimento começa quando a evolução desta relação é bloqueada (22).

Na adaptação do conteúdo da tarefa às competências reais do trabalhador, o sujeito pode encontrar-se em situação de subemprego de suas capacidades ou, ao contrário, em situação muito complexa, correndo assim o risco de um fracasso.

Sucesso ou fracasso de um trabalho obrigatório: sucessos reais, socialmente reconhecidos ou efetivamente desconhecidos não causam o mesmo impacto sobre o narcisismo.

No conteúdo significativo do trabalho em relação ao sujeito, entra a dificuldade prática da tarefa, a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão (noção que contém ao mesmo tempo a ideia de evolução pessoal e de aperfeiçoamento) e o estatuto social implicitamente ligado ao posto de trabalho determinado.

O conteúdo significativo do trabalho em relação ao objeto: ao mesmo tempo em que a atividade de trabalho comporta uma significação narcísica, ela pode suportar investimentos simbólicos e materiais destinados a um outro, isto é, ao Objeto. A tarefa pode também veicular uma mensagem simbólica para alguém, ou contra alguém. A atividade do trabalho, pelos gestos que ela implica, pelos instrumentos que ela movimenta, pelo material tratado, pela atmosfera na qual ela opera, veicula um certo número de símbolos. A natureza e o encadeamento destes símbolos dependem, ao mesmo tempo, da vida interior do sujeito, isto é, do que ele põe, do que ele introduz de sentido simbólico no que o rodeia e no que ele faz. Todas estas significações concretas e abstratas organizam-se na dialética com o Objeto. Objeto exterior e real por um lado, objeto interiorizado por outro, cujo papel é decisivo na vida. Acontece inevitavelmente que o interlocutor interior e os personagens reais que o trabalhador encontra opõem-se. Responder a um, não implica necessariamente em responder simultaneamente ao outro. Estender-se mais sobre este assunto conduziria a mergulhar em generalidades. A significação em relação ao Objeto põe em questão a vida passada e presente do sujeito, sua vida íntima e sua história pessoal. De maneira que, para cada trabalhador, esta dialética do Objeto é específica e única.

Separar assim conteúdos significativos em relação ao sujeito e ao objeto é naturalmente arbitrário, na medida em que as regras de troca de investimento não se deixam assim separar. De fato, toda atividade contém os dois termos. O investimento narcísico só pode renovar-se graças ao investimento objetal e vice-versa. A complexidade do problema provém do fato de que o essencial da significação do trabalho é subjetivo. Se uma parte desta relação é consciente, esta parte não é mais do que a ponta do iceberg. A significação profunda do trabalho para cada indivíduo só pode ser revelada por técnicas parti-

culares (psicanálise individual). Nós nos limitaremos, então, a reconhecer o lugar importante da vida interior e subjetiva, mesmo se só podemos apreendê-la através de seus efeitos indiretos e concretos. Sabemos também que a decifração desta relação com as camadas profundas da vida mental não pertence à psicopatologia do trabalho. Entra em consideração, no conteúdo significativo do trabalho em relação ao Objeto, a produção como função social, econômica e política. Mesmo se o engajamento pessoal no objetivo social da produção não é possível, não há jamais neutralidade dos trabalhadores em relação ao que eles produzem. Receber uma peça bem preparada confiá-la bem montada ao operário que a receberá em seguida, pode pôr em jogo relações complicadas. A coletividade operária sabe quais são os postos mais duros e quais os mais tranquilos. Ser colocado em um posto de trabalho particularmente duro tem uma significação em relação aos colegas, não só do ponto de vista da produção, mas também do ponto de vista da ordem e da disciplina na empresa. Tal posto equivale a "ser protegido do chefe" ou, ao contrário, "ser sua vítima". O próprio posto de trabalho tem assim uma significação em relação aos conflitos da oficina ou da fábrica, da mesma maneira que as mudanças de posto têm um valor em relação às lutas atuais ou latentes. Resta a significação das relações do trabalho fora da fábrica. A tarefa não é nunca neutra em relação ao meio afetivo do trabalhador; ele pode falar de sua tarefa ou deve calar-se; às vezes, é preciso esconder dos outros o conteúdo de seu trabalho: por exemplo, os trabalhadores que inalam o hexaclorociclohexano não podem livrar-se do cheiro nauseabundo de seu hálito, de seu suor nos quais o produto elimina-se. Até no leito conjugal, o cheiro permanece ligado ao corpo como uma sombra impossível de ser mascarada, fonte de vergonha e obstáculo para a vida afetiva e sexual. Resta, enfim, o salário, que contém numerosas significações: primeiramente concretas (sustentar a família, ganhar as férias, pagar as melhorias da casa, pagar as dívidas), mas também mais abstratas na medida em que o salário contém sonhos, fantasias e projetos de realizações possíveis. No caso inverso, o salário pode veicular todas as significações negativas que implicam as limitações materiais que ele impõe.

Fadiga, carga de trabalho e insatisfação. Ao invés de fazer referência à noção de carga psíquica do trabalho, que corresponde, antes de tudo, à preocupação em apresentar uma concepção coerente com a ergonomia contemporânea, é melhor interrogar-se sobre o custo humano da insatisfação. A organização do trabalho, concebida por um serviço especializado da empresa, estranho aos trabalhadores, choca-se frontalmente com a vida mental e, mais precisamente, com

a esfera das aspirações, das motivações e dos desejos. No trabalho artesanal que precedia a organização científica do trabalho e, ainda hoje, rege as tarefas muito qualificadas, uma parte da organização do trabalho provém do próprio operador. A organização temporal do trabalho, a escolha das técnicas operatórias, os instrumentos e os materiais empregados permitem ao trabalhador, dentro de certos limites é claro, adaptar o trabalho às suas aspirações e às suas competências. Em termos de economia psíquica, esta adaptação espontânea do trabalho ao homem corresponde à procura, à descoberta, ao emprego e à experimentação de um compromisso entre os desejos e a realidade. Em tais condições, podemos perceber um movimento consciente de luta contra a insatisfação ou contra a indignidade, a inutilidade, a desqualificação e a depressão, graças aos privilégios de uma organização do trabalho deixada, em grande parte, à descrição do trabalhador. Num trabalho rigidamente organizado, mesmo se ele não for muito dividido, parcelado, nenhuma adaptação do trabalho à personalidade é possível. As frustrações resultantes de um conteúdo significativo inadequado às potencialidades e às necessidades da personalidade podem ser uma fonte de grandes esforços de adaptação. Mesmo as más condições de trabalho são, no conjunto, menos temíveis do que uma organização de trabalho rígida e imutável. O sofrimento começa quando a relação homem-organização do trabalho está bloqueada; quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades 'intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. Quando um trabalhador usou de tudo de que dispunha de saber e de poder na organização do trabalho e quando ele não pode mais mudar de tarefa: isto é, quando foram esgotados os meios de defesa contra a exigência física. Não são tanto as exigências mentais ou psíquicas do trabalho que fazem surgir o sofrimento (se bem que este fator seja evidentemente importante quanto à impossibilidade de toda a evolução em direção ao seu alivio). A certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento.

Da análise do conteúdo significativo do trabalho, é preciso reter a antinomia entre satisfação e organização do trabalho. Via de regra, quanto mais à organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta.

O sofrimento proveniente do pouco conteúdo significativo do trabalho taylorizado não é mais um mistério e é denunciado não só pelos operários, mas também pelos ergonomistas e por certos meios do patronato "progressista". Ao contrário, existe um segundo compo-

nente da insatisfação no trabalho que é totalmente desconhecido: o que resulta da inadequação da relação homem-conteúdo ergonômico do trabalho.

2. *Insatisfação e conteúdo ergonômico do trabalho*

Esta segunda vertente da satisfação do trabalho ocupa, segundo pensamos, uma posição fundamental na problemática da relação saúde--trabalho. Muitas vezes negligenciada ou desconhecida, a insatisfação resultante de uma inadaptação do conteúdo ergonômico do trabalho ao homem está na origem não só de numerosos sofrimentos somáticos de determinismo físico direto, mas também de outras doenças do corpo mediatizadas por algo que atinge o aparelho mental. Para situar o problema, o mais simples é talvez recorrer ao estudo da eficácia da ergonomia.

A intervenção ergonômica começa no "campo" pelo que se chama de "análise do posto" (102). Diferentes técnicas são utilizadas pata este efeito: observação direta do especialista, observação clinica, registro das diversas variáveis fisiológicas do operador, medidas do ambiente físico (barulho, iluminação, vibração, poeiras, temperatura, umidade, cadência etc), resposta às "fichas de posto" estabelecidas de antemão segundo um modelo estandardizado. (tais como as que são utilizadas nas Empresas Renault (95), ou as que são propostas pelo laboratório de sociologia do trabalho de Aix-en-Provence) (48) etc. Num segundo momento, são às vezes reconhecidas e classificadas as principais exigências do posto de trabalho. Num terceiro momento, são esclarecidas as sugestões de modificação do posto, destinadas a aliviar os males detectados (73). Enfim, num último momento, o custo das medidas corretivas propostas pode ser discutido com a direção da empresa e é adotado um compromisso que constituirá a base dos trabalhos de mudança do posto.

Uma vez terminada a realização dos trabalhos aconselhados pela equipe ergonômica, chega-se ao balanço da intervenção. Este balanço é às vezes limitado pelos especialistas a uma análise comparativa relativa a critérios de ambiente, eventualmente a critérios de fisiologia ou de produtividade. Se tal é a perspectiva do balanço, encontra-se, geralmente, uma positividade da ação ergonômica: diminuição do custo cardiovascular, melhoria da posição do trabalhador no posto, atenuação do barulho, intensificação da iluminação etc. Se procurar, entretanto, fizer o balanço não mais dos elementos da análise do

posto (comparados um a um antes e após a intervenção) mas sobre a situação global, a avaliação é muito mais complexa.

A pesquisa de um indicador global de melhoria das condições do trabalho teria uma utilidade que nem é necessário demonstrar. Uma comparação tomada da patologia médica poderia ilustrar este ponto de vista. Por exemplo, um doente · hospitalizado com urgência com uma dor abdominal aguda. Após administração de morfina, a dor desaparece enquanto o doente parece aliviado; mas ele morre algumas horas mais tarde de uma hemorragia interna por perfuração de úlcera duodenal. Se se limitar o balanço da intervenção médica à comparação de um elemento da análise da situação, a dor, este balanço é positivo; ao contrário, se se tomar um ponto de vista global, a intervenção médica é nefasta, pois o alívio dado ao doente, fazendo desaparecer a dor, elemento necessário ao diagnóstico de úlcera perjurada, precipitou um homem na morte. Voltemos à intervenção ergonômica: o indicador global de melhoria das condições de trabalho que permitiria julgar a eficácia da ergonomia não existe até hoje (74). Por falta deste indicador, alguns autores sublinharam a dificuldade em avaliar a eficácia da ergonomia e das disciplinas do homem no trabalho (97). No estado atual desta questão, parece-nos fundamental não negligenciar a apreciação dos trabalhadores sobre a intervenção ergonômica e de nos pôr à escuta de sua "vivência subjetiva" antes e depois da intervenção. Por que escolher a vivência subjetiva dos trabalhadores? Esta escolha não pretende resolver a questão de um indicador global de melhoria das condições de trabalho. Nossa perspectiva aqui é citada somente pelo interesse que nós conferimos à relação saúde-trabalho. Sob esta ótica conta, acima de tudo, a condição do trabalhador. Esta, como veremos, não varia sempre no mesmo sentido que as condições do trabalho. Para os psicopatologistas do trabalho, como para o trabalhador, a vivência subjetiva é um objeto privilegiado de análise que nos leva, muitas vezes, a entrar em contradição com os especialistas das condições de trabalho, isto é, o ergonomista ou o engenheiro de. produção. A atenuação do barulho que reina numa oficina por dispositivos de insonorização eficazes leva, às vezes, a resultados curiosos: os trabalhadores exprimem seu descontentamento acusando as novas condições de trabalho de aumentar seu cansaço. Isto resulta, de fato, do desaparecimento de um estímulo sensorial (barulho) útil à manutenção da vigilância necessária, por exemplo, para a observação sobre uma tela de visualização (60). Este fenômeno foi com certeza estudado pelos ergonomistas, mas sua atenção teria sido chamada da mesma forma se os trabalhadores não se tivessem queixado? Numerosos exemplos similares na prática mostram que não é sempre muito fácil

prever os efeitos de uma "melhoria objetiva" das condições de trabalho. Isto confirma, a nossos olhos, o interesse que o médico ou o psicopatologista deve ter pela "vivência subjetiva" dos trabalhadores. Com efeito, esta última reflete, muitas vezes, uma apreciação "global dos efeitos da intervenção ergonômica que vai direto ao objetivo".

Mas há também casos em que a avaliação subjetiva dos trabalhadores opõe-se ao ponto de vista médico-sanitário. Assim, um operário que utiliza o tricloroetileno para dissolver a graxa escondida nas dobras cutâneas acha que é vantajoso conservar este hábito enquanto que o médico do trabalho sabe a nocividade deste produto para o organismo. Ao contrário, acontece, às vezes, de um doente queixar-se mais de seu estado quando sua saúde está melhorando. Em certos casos, até, quando um doente começa a protestar, a defender-se e a queixar-se, é porque precisamente ele está melhor. A revolta assinala uma melhoria de seu estado.

De maneira que se referir à "vivência subjetiva" tem sempre o risco de induzir também em certos erros. Para levantar este obstáculo, pode-se recorrer à vivência subjetiva coletiva. Com efeito, a discordância "vivência subjetiva" - "estado de saúde" é observada, sobretudo na economia individual de um sujeito. Ao contrário, do grupo emana, em geral, uma vivência subjetiva coletiva que envolve as variações individuais.

Em matéria de intervenção ergonômica, convém distinguir vivência subjetiva a curto prazo e vivência subjetiva a longo prazo: é bastante frequente que, num primeiro momento, os operários experimentem um benefício real da intervenção ergonômica: melhoria da postura de trabalho, diminuição das lombalgias, facilitação de um trabalho de precisão através de uma iluminação mais racional etc. Estas vantagens que são inegáveis constituem o que poderíamos chamar de "positividade da prática ergonômica" .

Entretanto, o mais frequente é que o sentimento de melhoria e de alívio desfaz-se bastante rapidamente, às vezes em alguns dias, mas mais frequentemente em algumas semanas. Esta erosão do poder benéfico da "melhoria das condições de trabalho" resulta, na verdade, de várias causas concorrentes: - o hábito - a revelação de outros prejuízos até então mascarados - o fato de que, no fundo, nada mudou. A sensação subjetiva de alívio é mais intensa se a melhoria da situação for mais substancial, e se esta mudança produzir-se mais rapidamente. Se acreditarmos nos mestres da psicofísica (35, 36, 93), os fenômenos observados em matéria de ergonomia de correção seriam coerentes com os resultados da psicologia da sensação. Assim, a substituição de um banco por um assento de encosto regulável é, no começo,

apreciada pelo operador. Mas após um mês de trabalho, ele não tem mais consciência desta melhoria e, para falar ao interlocutor, ele tem que evocar a lembrança do momento desta substituição do assento, pois esta melhoria não é mais perceptível atualmente. Este elemento de "habituação" desempenha certamente um papel na obsolescência da vivência da melhoria e do alívio. Todavia, há casos em que não se observa uma tal diminuição da sensação, apesar do que afirmam os psicofísicos. E o esgotamento psicofísico da sensação não é suficiente para dar conta do fenômeno observado.

A intervenção ergonômica, com efeito, pode libertar um operador de lombalgias relativas a uma torção da coluna por defeito de postura. Aliviado deste mal, ele aprende, pouco a pouco, a conhecer uma outra dor que tomou lugar da precedente: cervicalgia, por exemplo, em relação com a posição da cabeça e a distância olho-tarefa. É que, anteriormente, as dores lombares atingiam um tal nível de intensidade que ocultavam as dores da nuca. Assim, a subtração de uma exigência do trabalho pode reveiar uma violência mascarada, subjacente. Assim somos levados a admitir a existência de uma espécie de edifício estratificado de prejuízos hierarquizados. Quando se faz desaparecerem os prejuízos que ocupam o alto da hierarquia sintomática, faz-se às vezes aparecerem os de um nível inferior e assim por diante: O inconveniente da intervenção ergonômica é sua ação limitada. Em todo caso, ela só consegue · aliviar parcialmente os trabalhadores e este é, provavelmente, o limite último da ação ergonômica. Isto pode explicar, em parte, a apreciação ambivalente dos trabalhadores em relação à ergonomia.

Além do mais, em muitos casos, o alívio trazido pela correção ergonômica é recuperada pela organização do trabalho. O alívio da carga de trabalho permite a intensificação da produtividade. O que foi ganho de um lado é perdido do outro. Para utilizar outra fórmula, poder-se-ia dizer que a intervenção ergonômica não atinge a situação de trabalho em profundidade, pois ela permanece aquém da organização do trabalho. Para o operário que trabalha com peças, a correção ergonômica é às vezes irrisória face à enormidade das exigências organizacionais (salários, prêmios, bonificações, conteúdo da tarefa, trabalho repetitivo etc).

Há casos muito conhecidos onde às condições de trabalho são terríveis e, simultaneamente, consideravelmente bem toleradas (conforme Capítulo m, referente aos pilotos de caça). Esta questão fundamental é a questão do valor relativo das melhorias ergonômicas em relação à economia global da relação homem-trabalho.

A toda esta análise poderíamos opor "a ergonomia de concepção" (102). Admite-se correntemente, hoje em dia, a distinção entre "ergo-

nomia de correção" e "ergonomia de concepção". A ergonomia de que falamos até aqui é uma ergonomia de "correção" mas, a bem dizer, a ergonomia de concepção só excepcionalmente é posta em prova na realidade e parte mais do diretor de uma empresa e de seus conselheiros diretos, quando da construção de novas instalações, do que de projetos elaborados pelos especialistas ou ergonomistas.

Esta digressão pela ergonomia prática poderia traduzir-se em termos de psicopatologia do trabalho pela seguinte fórmula: enquanto a ergonomia não trouxer satisfação suplementar ao nível do conteúdo significativo do trabalho, só poderá trazer alívio limitado. Mas, outras questões foram levantadas: o que é este sentimento de satisfação experimentado, mesmo brevemente, após uma correção ergonômica? E, mais ainda, o que são estes agravamentos da relação saúde-trabalho ocasionados por correções ergonômicas limitadas? Estas questões vão permitir-nos introduzir um novo ponto de vista na insatisfação do trabalho. De uma relação desarmoniza entre o conteúdo ergonôrnico do trabalho (exigências físicas, químicas, biológicas) e a estrutura da personalidade pode emergir uma insatisfação e, correlativamente, um sofrimento que são de natureza mental e não física. Esta insatisfação não está a exemplo da insatisfação em relação com o conteúdo significativo do trabalho situado no registro simbólico. Trata-se desta vez, de insatisfação e de frustração antes de tudo concretas. Este segundo componente da insatisfação no trabalho não é de ordem "significativa", mas de ordem "econômica". Mais para frente nós voltaremos a este conceito de economia psicossomática, após ter apresentado uma ilustração clínica.

Um homem de aproximadamente trinta anos é conduzido ao hospital psiquiátrico de uma cidade do interior. Na noite anterior ele apresentava alguns sinais de agitação e no próprio dia seu estado se tinha agravado: ele mantinha diálogos incoerentes, havia batido com violência no médico, que fora chamado às pressas pela família em pânico frente ao estado do paciente. Movimentos de agressividade alternavam-se com frases de ansiedade evidente, alucinações terríveis e vozes ordenavam certos comportamentos particulares como andar de quatro ê comer flores e plantas verdes presentes na casa. No hospital, tratado com fortes doses de neurolépticos e de ansiolíticos, seu estado melhora rapidamente. Mas é então preciso cuidar de seus problemas metabólicos, unia vez que o paciente sofre de uma diabete insulino-dependente. Levado a Paris por um serviço especializado, sua glicemia é rapidamente controlada, mas seu estado mental dominado pela ansiedade permanece muito preocupante. A investigação permite o esclarecimento de alguns elementos recentes, determinantes na apa-

rição do episódio agudo. Este homem ocupava há cerca de dez anos um posto de chefe de armazém numa fábrica de sua região. Contramestre, sua função era de organizar e de controlar o trabalho de uma equipe de uma dúzia de operários: Entretanto, ele punha "a mão na massa" e, além de suas funções de vigilância, assumia um trabalho equivalente ao dos operários que ele dirigia. Sua esposa, gerente de um salão de beleza, insistia, havia vários meses, com seu marido para que ele abandonasse seu emprego por uma profissão mais "respeitável". Diante do esforço conjugado de sua mulher e de seus amigos, o paciente havia finalmente renunciado, a contragosto, a seu trabalho na fábrica para aceitar um emprego numa companhia de seguros. Lá, seu trabalho consistia em ler autos policiais de seguro e verificar sua conformidade. Muito mal adaptado a este trabalho sedentário, ele assistia, impotente à acumulação de autos sobre sua mesa. No fim de dias de trabalho particularmente esgotantes, ele havia encontrado um meio de gastar sua energia e de descarregar sua tensão. Jogador de futebol, ele tinha se tornado em algumas semanas presidente do clube municipal e esta atividade secundária particularmente intensa lhe proporcionava o relaxamento que não lhe ofereciam suas horas no escritório. Entretanto, nada mudavam, as dificuldades profissionais continuavam. Procurando, numa fuga desenfreada fora do trabalho, compensar os efeitos nocivos de seu novo emprego, ele deveria logo sucumbir à fadiga e ao esgotamento. Foi neste momento de hipoglicemia provocada por um esforço físico não compensado por um suporte alimentar suficiente que o precipitou na descompensação psiquiátrica de que falamos.

Uma "investigação psicossomática" precisa (69) deveria mostrar que se tratava de uma descompensação sob forma de síndrome confusional ocorrida num sujeito que apresentava uma neurose de comportamento. Como é o caso com esse tipo de sujeito, as atividades psicomotoras, esportivas ou os trabalhos de forte carga física são as únicas defesas verdadeiramente funcionais para assegurar o equilíbrio. Foi decidido com o paciente e a família que, deixando o hospital, ele deveria retomar seu antigo posto de chefe de armazém. Esta simples decisão foi suficiente para acalmar a angústia do paciente e para permitir um controle rigoroso do metabolismo após a suspensão dos tratamentos psicofarmacológicos. Vários meses após ter retomado seu trabalho na fábrica ele não tinha tido nenhuma recaída e nem consumia mais medicamento. Esta solução favorável não é excepcional. (23)

Este exemplo ilustra bastante bem como uma adequação entre o conteúdo ergonômico do trabalho e a estrutura da personalidade pode

levar a um sofrimento e até a uma síndrome psicopatológica caracterizada. Outras hipóteses explicativas do caso deste paciente poderiam ser propostas. Nós não as discutiremos aqui, uma vez que o debate foi concluído em outro lugar. (24) Apoiando-nos nestas conclusões. Admitiremos que o papel determinante na descompensação psiquiátrica deste doente foi desempenhado pela neutralização das defesas comportamentais na ocasião de uma mudança de posto de trabalho, colocando o sujeito em face de uma organização do trabalho e de um conteúdo ergonômico radicalmente diferentes. Pode-se ver bem, neste exemplo, como uma "melhoria" das condições de trabalho, com diminuição da carga física, pode conduzir a uma catástrofe a nível da economia geral do individuo com suas traduções clínicas patológicas, se for aplicada cegamente, sem levar em conta as necessidades da personalidade.

Outras personalidades têm aptidões para tarefas que comportem fortes exigências psicossensoriais. Estas aptidões são às vezes acompanhadas de uma verdadeira necessidade de alimentação de impressões sonoras, barulho, músicas a volume alto, imagens visuais, estímulos psicossensoriais etc. Estas pessoas têm necessidade de um trabalho variado. Quanto mais mudanças, menos monotonia e rotina, melhor se sentem. O que outros não poderiam suportar, eles querem avidamente. Uma tarefa muitas vezes apreciada por tais personalidades é a de condutor e de piloto de máquinas. Do carro à moto, dos pesos pesados aos guindastes, dos carros de corrida aos aviões, toda uma panóplia de tarefas de alto grau de violência psicossensorial é, ao mesmo tempo, estimada por estas personalidades e necessárias ao seu equilíbrio. O importante aqui é compreender a simultaneidade do prazer e da necessidade. Fora de um relaxamento e de um prazer trazidos por tais atividades, estes sujeitos ficam não só insatisfeitos, mas muitas vezes em posição delicada em relação à saúde. Eles conseguem às vezes manter o equilíbrio recorrendo, fora do trabalho, a atividades que possuam as mesmas características: longos percursos noturnos de carro, corridas desenfreadas de moto, consumo impressionante de espetáculos onde as aventuras são o assunto de predileção, atividades musicais mais apreciadas por sua riqueza sonora do que pelo tema musical etc. Mas este período de compensação é pouco. E a curto ou a médio prazo a evolução faz-se, o mais frequentemente, em direção a uma doença somática em virtude das regras da economia psicossomática, elucidadas há cerca de vinte anos. (64, 67, 77)

Na vivência dos trabalhadores, a inadaptação entre as necessidades provenientes da estrutura mental e o conteúdo ergonômico da tarefa traduz-se por uma insatisfação ou por um sofrimento, ou até mesmo

por um estado de ansiedade raramente traduzido em palavras, raramente precisada, raramente explicitada pelo próprio trabalhador.

Para esquematizar esta relação sutil entre o conteúdo ergonômico do trabalho e a estrutura da personalidade, podemos tomar, no trabalho, três componentes principais. O primeiro é relativo às exigências de ordem física e psicomotora. Outras são de ordem psicossensorial e as últimas são de ordem intelectual; toda carga de trabalho supõe uma composição específica de cargas elementares dependentes de cada um destes setores. A atividade intelectual não escapa ao esquema de que falamos. Certos sujeitos apresentam aptidões particulares no campo do raciocínio intelectual lógico e racional. Estes sujeitos têm, antes de tudo, uma predileção pelas atividades mentais de tipo matemático, pelo cálculo, a econometria, a contabilidade etc, mais do que por atividades intelectuais que necessitem de faculdades imaginativas, inventivas ou criativas. Alguns dentre estes encontram nas atividades intelectuais deste tipo e, portanto, nas profissões de caráter social geralmente elevado, uma via privilegiada para descarregar suas necessidades de atividade. Se, ao mesmo tempo, eles não têm aptidão particular para a produção de fantasias o devaneio e a imaginação, a atividade intelectual na base de sua tarefa profissional toma um caráter de necessidade para seu equilíbrio mental. Tais personalidades se fazem notar, desde muitos jovens, não apenas por suas aptidões para os estudos, mas igualmente pela ausência de fracasso ao longo de um curso que parece poder se desenvolver sem nenhum incidente. Contrariamente ao que se poderia crer, a maioria dos sujeitos que apresentam um tal perfil de carreira são, mental e somaticamente, relativamente frágeis. Se lhe interditarem o trabalho, se forem vítimas de um afastamento ou se aposentarem, não é raro que seu organismo seja vítima de uma doença coronária ou um infarto do miocárdio após um prazo de alguns dias ou de algumas semanas. Tais personalidades foram estudadas por certos autores. (75, 78) Estes casos não são mais excepcionais do que os de trabalhadores que apresentam defesas situadas essencialmente no setor da atividade motora que, em consequência de um acidente, encontram-se imobilizados num emprego sedentário e apresentam, no fim de alguns meses, uma doença somática, digestiva ou reumatológica. (68,76,79) .

Neste estudo da insatisfação com o trabalho relacionado ao conteúdo ergonôrnico da tarefa é preciso tirar duas conclusões:

Primeiro, é que a insatisfação com o trabalho não corresponde só ao conteúdo significativo do trabalho nem ao seu conteúdo simbólico, mas que existe, paralelamente na profissão, uma satisfação em relação com o exercício do corpo, no sentido físico e nervoso. O ponto de im-

pacto do sofrimento proveniente da inadequação do conteúdo ergonômico da tarefa às aptidões e às necessidades do trabalhador é, primeiro, o corpo e não o aparelho mental (o exemplo do trabalhador diabético mostrou que uma descompensação mental poderia provir da inadaptação homem-tarefa). A síndrome confusional isolada artificialmente nesta observação mostrava a existência de uma etapa no processo de "desorganização psicossomática". (67) Se uma terapêutica conveniente não tivesse sido rapidamente proposta, a evolução do processo de desorganização teria terminado na morte, por intermédio de uma descompensação e de complicações do diabetes insulino-dependente. (A síndrome confusional é, com efeito, uma entidade psiquiátrica um pouco à parte do limite entre a desorganização mental e a desorganização somática.) (33) A insatisfação em relação com o conteúdo significativo da tarefa engendra um sofrimento cujo ponto de impacto é, antes de tudo, mental, em oposição ao sofrimento resultante do conteúdo ergonômico da tarefa. Todavia, sofrimento mental resultante de uma frustração a nível do conteúdo significativo da tarefa pode, igualmente, levar a doenças somáticas. As articulações psico-dinâmicas e psicoeconôrnicas serão retomadas ulteriormente em outro capítulo.

A segunda conclusão diz respeito à introdução da estrutura da personalidade na relação homem-trabalho. Presente em todos os tipos de sofrimento, ela aparece particularmente importante no caso da insatisfação com o conteúdo ergonômico do trabalho. Analisar o conteúdo do trabalho em termos de exigências ou obrigações é insuficiente, como já o mostravam às ergonomistas. As exigências da tarefa são o que nós descrevemos sob o nome de conteúdo ergonômico. Por outro lado, é preciso considerar, a partir da estrutura da personalidade de cada indivíduo, o que representa para ele o confronto com esta tarefa. Aparece, assim, um custo individual da tarefa notoriamente diferente daquele que revela o estudo objetivo das exigências: é a carga de trabalho. (Na nomenclatura internacional e segundo as normas Afnor, as exigências da tarefa são chamadas contraintes, a carga de trabalho é chamada astreinte) (73).

A insatisfação proveniente de um conteúdo ergonôrnico inadaptado à estrutura da personalidade não é outra coisa do que uma carga de trabalho psíquica. Esta carga de trabalho não é idêntica à carga de trabalho física ou psicossensomotora. Os efeitos desta carga e o sofrimento estão no registro mental e se ocasionam desordens no corpo, não são equivalentes às doenças diretamente infligidas ao organismo pelas condições de trabalho. A carga de trabalho psíquica representada pelo sofrimento proveniente de um desconforto do corpo coloca

inteiramente o trabalhador e sua personalidade à prova de uma realidade material, primeiramente. O conflito não é outro senão õ que opõe o homem à organização do trabalho (na medida em que o conteúdo ergonômico do trabalho resulta da divisão do trabalho).

No centro da relação saúde-trabalho, a vivência do trabalhador ocupa um lugar particular que lhe é conferido pela posição privilegiada do aparelho psíquico na economia psicossomática. O aparelho psíquico seria, de alguma maneira encarregado de representar e de fazer triunfar as aspirações do sujeito, num arranjo da realidade suscetível de produzir, simultaneamente, satisfações concretas e simbólicas.

As satisfações concretas dizem respeito à proteção da vida, ao bem-estar físico, biológico e nervoso, isto é, à saúde do corpo. Estas satisfações concretas analizam-se em termos de economia psicossomática, segundo duas linhas diretrizes: subtrair o corpo à nocividade do trabalho e permitir ao corpo entregar-se à atividade capaz de oferecer as vias melhor adaptadas à descarga da energia. Isto é: fornecer atividades físicas, sensoriais e intelectuais segundo proporções que estejam em concordância com a economia psicossomática individual.

As satisfações simbólicas: desta vez, trata-se da vivência qualitativa da tarefa. É o sentido, a significação do trabalho que importam nas suas relações com o desejo. Não é mais questão das necessidades como no caso do corpo, mas dos desejos ou das motivações. Isto depende do que a tarefa veicula do ponto de vista simbólico.

Assim, separar os dois setores da satisfação com o trabalho é uma necessidade de exposição. Mas compreenderemos facilmente que as coisas intrincam-se de maneira muito mais complexa na realidade de cada caso. Nós veremos, num capítulo ulterior, como levar em conta estes diferentes elementos numa aproximação global e mais sintética da relação homem-trabalho.

3

Trabalho e medo

O medo constitui uma das dimensões da vivência dos trabalhadores quase sempre ignorada por todos os estudos em psicopatologia do trabalho. Falaremos aqui de medo, não de angústia. Faz-se necessário uma precisão semiológica: a angústia resulta de um conflito intrapsíquico, isto é, de uma contradição entre dois impulsos inconciliáveis. Pode tratar-se de uma oposição entre duas pulsões, entre dois desejos, entre dois sistemas (por exemplo: consciente e inconsciente), entre duas instâncias (ego e super-ego). (39).

A investigação dá angústia só deve ser realizada pela psicanálise. A angústia é uma produção individual, cujas características só podem ser esclarecidas pela referência contínua à história individual, à estrutura de personalidade e ao modo específico de relação objetal. Mas nosso assunto aqui é o medo, um conceito que não é propriamente psicanalítico - e que responde por um aspecto concreto da realidade e exige sistemas defensivos específicos, essencialmente mal conhecidos até hoje. A psicopatologia do trabalho encontra-se muito bem colocada para ressaltar esta problemática nova, na medida em que constitui uma abordagem específica da relação do homem com a realidade. O que vamos tentar mostrar é que o medo está presente em todos os tipos de ocupações profissionais, inclusive nas tarefas repetitivas e nos trabalhos de escritório, onde parece ocupar um papel modesto.

Algumas categorias profissionais são expostas a riscos relacio-

nados à integridade física. É o caso, por exemplo, da construção civil, da pesca em alto-mar, dos trabalhos em profundidade, das indústrias de preparação de produtos tóxicos etc. Em todos estes casos, os riscos estão relacionados ao corpo do indivíduo. Pode tratar-se de asfixia, queimadura, fratura, ferimento, morte violenta, afogamento, acidente. A causa material do dano físico pode ser um incêndio, uma explosão, um escapamento de gás tóxico, um acidente de descompressão, circunstâncias atmosféricas, irregularidades no funcionamento de um instrumento ou de uma máquina. Podemos descrever diversas características destes riscos: o risco é exterior e na maioria das vezes, inerente ao trabalho; independente, então, da vontade do trabalhador. Por outro lado, frequentemente (mas nem sempre) o risco é coletivo: numa indústria química um escapamento de gás pode provocar a intoxicação ou morte de vários trabalhadores. É o que se observa muitas vezes neste tipo de acidente.

Às vezes, o risco é mais personalizado: É com um passo falso que o operário cai dos andaimes. Mas mesmo nestes casos, muitas vezes o acidente que acontece com o operário pode, por tabela, atingir outros: um operador de grua, por exemplo, se atingido por um choque elétrico deixa cair a carga sobre um grupo de trabalhadores que trabalha no solo. O risco é, via de regra, coletivo, na maioria das situações de trabalho onde vários operários colaboram na mesma tarefa. Enfim, mesmo se o risco é combatido por medidas e regras de segurança, ele quase sempre conta com uma prevenção incompleta pela organização do trabalho, seja devido à limitação dos investimentos necessários, seja porque o risco ou suas manifestações são mal conhecidos. É o caso das indústrias, que operam em fluxo contínuo, onde muito frequentemente é um acidente que revela a existência de um risco até então desconhecido. São eficazes apenas as medidas de proteção chamadas de "proteções coletivas" - por exemplo: as telas de proteção ao longo dos andaimes. Quase sempre propõe-se aos trabalhadores apenas medidas preventivas individuais, que podem ter um caráter material (dispositivos de proteção) ou um caráter psicológico (regras de segurança). Às vezes, o próprio risco continua, sem que nenhuma prevenção seja colocada à disposição dos operários.

De qualquer maneira, o que caracteriza o risco residual que não é completamente eliminado pela organização do trabalho, é que deve ser assumido individualmente. O problema do medo no trabalho surge desta oposição entre a natureza coletiva e material do risco residual' e a natureza individual e psicológica da prevenção a cada instante de trabalho.
Ao lado do risco real precisamos mencionar ainda o risco suposto;

mal conhecido em seus detalhes, dele temos somente um quadro difuso. O risco confirmado pelos acidentes, cujo caráter imprevisível é ressaltado pelas pesquisas a respeito, é fonte de uma ansiedade específica, inteiramente a cargo do trabalhador. .

Contra este medo e a impressão dolorosa de que deve ser, bem ou mal, assumida individualmente, os trabalhadores elaboram defesas específicas. Quando são muito eficazes, praticamente não se encontra mais nenhum traço de medo no discurso do trabalhador. Assim, para estudá-la, é preciso procurar pelos sinais indiretos que são justamente estes sistemas defensivos.

1. *Os sinais diretos do medo*

Na indústria química, onde o trabalho é organizado em fluxo contínuo, o trabalho administrativo é considerado limpo. Entretanto, ao ouvirmos os operadores de sala de controle, constatamos inevitavelmente a extensão das preocupações relativas à saúde física. Os trabalhadores evocam as "doenças profissionais" e as "afecções de caráter profissional" - cuja origem está bem situada no trabalho, mas que não estão inscritas no quadro oficial das doenças profissionais. O trabalhador doente é coberto pela Previdência Social por causa da doença, como para todo e qualquer problema médico que não tenha nenhuma relação com o trabalho, em vez de beneficiar do regime de "doença profissional", que dá direito ao complemento salarial e às eventuais indenizações por invalidez. As lesões eczematiformes dos dedos não são raras, como também as lesões por fricção e os pruridos. Uma oficina ficou assim denominada de "oficina da sarna", pois os operários que nela trabalhavam manipulavam pentaclorofenol e sofriam quase todos de um prurido. Em outro caso, o câncer do fígado, provocado pelo cloreto de vinila, teria causado a morte de vários trabalhadores. Temos ainda as mortes por inalação de fosgênio, os doentes hospitalizados com urgência (18 operários de uma s6 vez, numa das fabricas pesquisadas), os mal-estares, os infartos do miocárdio. Ou quatro operários mortos numa oficina onde se lidava com desfolhantes, as numerosas úlceras de duodeno, os infartos de miocárdio entre 30 e 40 anos, a notável diminuição da longevidade (a média é de 57 anos), o envelhecimento precoce, os problemas sexuais na oficina de bromato de isopropila, os riscos de complicação com o menor ferimento...

Poderíamos citar ainda as condições de temperatura, frio ou calor contínuo, o ruído a 80-90 decibéis de algumas oficinas; os vapores e poeiras. Acontece também de o tempo de começar uma reação já ser suficiente para se ter vapores acumulando-se em toda a oficina, até mesmo no posto de controle: "muitas vezes a gente começa e já temos vapores quase até a cintura". A limpeza dos refratários é perigosa: é preciso entrar nas caldeiras ou fornos para se descascar as paredes com um martelo. É possível ter concentrações importantes de vapores tóxicos. Mencionam-se igualmente fraturas, queimaduras, corpos estranhos nos olhos etc.

Os riscos relativos à integridade física têm ainda uma grande importância, e mesmo em algumas fábricas são claramente majoritárias as questões relativas à saúde física, quando esperaríamos encontrar basicamente reclamações que dizem respeito à saúde mental. Aos prejuízos físicos, é necessário acrescentar os riscos de acidente, de explosão ou de incêndio, assim como seus efeitos que se fazem sentir, sobretudo a nível da vida mental.

Saúde física e condições de trabalho: estas são claramente apontadas pelos trabalhadores como fonte de perigo para o corpo; antes de tudo, são as condições de trabalho que são acusadas: os vapores, as pressões, as temperaturas, os gases tóxicos, o ruído... em resumo: as condições físicas e químicas de trabalho.

A propósito deste discurso trabalhador sobre a saúde física, é muito comum se colocar a ênfase analítica no que 'está mais imediatamente expresso, ou seja, de que as condições de trabalho são prejudiciais para o corpo. Mesmo sendo incontestável tal realidade, negligenciamos em geral a própria palavra, o momento em que é pronunciada e o tom no qual se expressa. Ora, esta palavra é uma palavra carregada de ansiedade.

Se a relação corpo-condições de trabalho muitas vezes é estudada corretamente, ao contrário, nunca se faz menção das repercussões do perigo real a nível mental, da carga (de trabalho) psíquica inerente ao trabalho perigoso que, entretanto, faz parte do desgaste do organismo (astreinte)*. O medo relativo ao risco pode ficar sensivelmente amplificado pelo desconhecimento dos limites deste risco ou pela ignorância dos métodos de prevenção eficazes. Além de ser um coeficiente de

---

* Astreinte - significa limitação, estreitamento, sujeição no sentido mais amplo. (N. do T.)

multiplicação do medo, a ignorância aumenta também o custo mental ou psíquico do trabalho.

Mas ao lado deste medo "diretamente determinado", existem outros componentes do medo que vamos estudar a seguir.

No discurso trabalhador em indústrias químicas, a questão principal evocada espontaneamente, é a ansiedade, em relação à qual se estrutura tudo o que diz respeito ao sofrimento mental dos trabalhadores. Na empresa, tudo lembra a possibilidade de ocorrência de um acidente ou incidente: cartazes, sinais luminosos, alarmes sonoros e visuais, presença de capacetes, máscaras, luvas (ao alcance das mãos, é claro, mas freqüentemente cobertas de poeira), destinadas principalmente a estimular a atenção - provocando medo, justamente - mais do que constituir uma verdadeira proteção. O próprio aspecto exterior da fábrica não é indiferente para os trabalhadores. Imaginemos estas fábricas que se estendem por muitos quilômetros, cuspindo fogo e vapores, em noites, mergulhadas no barulho das máquinas e iluminadas sombriamente por luzes que dão às formas do prédio e das chaminés uma silhueta estranha, banhadas por uma atmosfera poluída de cheiros horríveis e sufocantes!

Risco real, mas não quantificável

Sobre que bases podemos afirmar que tal empresa apresenta mais riscos do que outra? Sobre seu número de feridos? Sem dúvida, isto não seria suficiente, pois um só acidente é susceptível de desorganizar a hierarquia estatística. Aliás, isto pouco importa, pois o risco real 'existe em todo lugar. Qualquer que seja sua amplitude, ele gera um estado de medo quase permanente que todos os trabalhadores, sem exceção, manifestam durante uma discussão.

"Medo" e "tensão nervosa"

No discurso de trabalhadores da indústria petroquímica, fala-se da ansiedade justamente quando se fala da "tensão nervosa", de ficar uma pilha", com "os nervos à flor de pele" etc. É por aí, e não como se poderia pensar, ou como os trabalhos de certos especialistas (6 bis) instigam a considerar a questão: isto é, pelos efeitos da "carga psicossensorial" , que compreende, por exemplo, os efeitos da vigilância, da tensão de concentração, da memorização etc., mesmo se .esta carga existe e contribui parcialmente para o sofrimento sentido.

Na realidade, no discurso dos trabalhadores, é primeiramente a ansiedade que domina. Raramente constata-se um estado de sofrimento resultante de uma sobrecarga de trabalho ou de uma carga psicossensório-motora muito elevada. Ao contrário, muito frequentemente - e este não é o aspecto menos paradoxal das pesquisas - os trabalhadores não hesitam em esclarecer que, definitivamente, estão pouco ocupados por suas atribuições e longe de serem sobrecarregados. Há tempo suficiente para discutirem entre si, organizarem jogos, fazerem palavras cruzadas etc., até durante o tempo que passam no posto de trabalho. Entretanto, mesmo durante as atividades onde a carga de trabalho é pouco elevada (mas nunca eliminada, pois sem esforço aparente os operadores continuam a identificar os ruídos específicos de certos alarmes), os trabalhadores jamais abandonam a "tensão nervosa". "Enquanto estamos na fábrica, mesmo quando não estamos trabalhando, nunca ficamos descontraídos."

"Medo" e "representação"

"Todo mundo sabe que trabalhamos sobre um barril de pólvora."

"A fábrica é um vulcão em cujas encostas nós batalhamos, sem saber em que momento ele pode entrar em erupção."

"A fábrica é como um animal enorme que a gente, bem ou mal, faz andar, sem saber o que se passa no interior de seu corpo, e que pode a qualquer momento ficar furioso e destruir tudo o que está construído à sua volta."

Todas estas representações da fábrica no discurso operário enfatizam os seguintes pontos:

- A ignorância dolorosa em que se encontram os trabalhadores do que se produz efetivamente nas "reações químicas";
- O sentimento penoso de que a fábrica é susceptível de, a qualquer momento, escapar ao controle dos operadores;
- A convicção de que a fábrica oculta uma violência própria, explosiva e mortal.

Sobretudo, estas representações mostram a extensão do medo que responde, ao nível psicológico, a todos os riscos que não são controlados pela prevenção coletiva.

Uma prova a mais da intensidade deste medo é fornecida pelos problemas de sono e, sobretudo, pelo consumo de medicamentos psicotrópicos pela maioria do pessoal trabalhando numa fábrica: ansiolíticos durante o dia, soníferos à noite e psicoestimulantes pela manhã.

2. *Os sinais indiretos do medo: a ideologia ocupacional defensiva*

Mesmo existindo nas indústrias químicas uma ideologia defensiva específica, tomaremos o caso da construção civil para ilustrar a questão da ideologia defensiva contra o medo. Nesta categoria profissional, os perigos têm um peso real e uma importância que é inútil sublinhar. Alias, disto são testemunhas os numerosos acidentes mortais ou com invalidez que, no conjunto geral dos acidentes mortais, os da construção civil perfazem a metade. Entretanto, existe um insólito conhecido por resistência dos trabalhadores às normas de segurança. É como se os trabalhadores da construção civil não estivessem conscientes dos riscos a que se submetem, até mesmo encontrando nisto um certo prazer. Este fato levou alguns autores a dizerem que a "psicologia dos operários da construção civil" caracterizava-se por um gosto pronunciado pelo perigo e pela performance física através de traços caracteriais dominados pelo orgulho, rivalidade, valores ligados a sinais exteriores de virilidade, bravura, mas também de temeridade, ou seja, de inconsciência diante da realidade, ausência de disciplina, tendência ao individualismo etc.

O que foi acima descrito corresponde a uma certa realidade. São bem conhecidas as atitudes com relação ao risco de acidentes, como também a recusa de certas regras de segurança; até mesmo respostas de desprezo são frequentes. Por exemplo, os conselhos relativos ao levantamento manual de carga: ajoelhar-se, segurar a carga no chão e levantar-se utilizando os quadríceps, que são os músculos mais poderosos do corpo, é preferível a inclinar-se o tronco e aprumar-se acionando a musculatura dorsal mais frágil, utilizando os ossinhos móveis que são as vértebras e ocasionando assim "mal jeito nas costas", dorsalgia, lombalgia e ciáticas. Tais conselhos suscitam frequentemente respostas do trabalhador do tipo "não sou uma mocinha e não vou fazer como você diz".

Esta atitude de desprezo pelo risco não pode ser tomada ao pé da letra, como acontece muitas vezes. O desprezo, a ignorância e a inconsciência em relação ao risco são apenas uma fachada. Não podemos admitir sem questionar que os operários da construção civil sejam de algum modo, os mais ignorantes sobre os riscos que eles próprios enfrentam.

Na verdade, nossas pesquisas mostraram que esta fachada pode desmanchar-se e deixar emergir uma ansiedade imprevista e dramática. Depois que o momento de desafio já passou, os trabalhadores con-

tam os acidentes a que assistiram ou dos quais foram vítimas. Falam dos amigos mortos ou feridos no trabalho. Evocam também as famílias dos feridos. E o risco? Melhor que os outros, os trabalhadores é que o conhecem e vivenciam no dia-a-dia. Assim que tais revelações aparecem, não deixam dúvida alguma pelo tom da expressão e da emoção. A vivência do medo existe efetivamente, mas só raramente aparece à superfície, pois encontra-se contida, no mínimo, pelos mecanismos de defesa. Estes são absolutamente necessários. Não discutiremos aqui sua justificativa do ponto de vista da finalidade destes mecanismos, em matéria de interpretação de psicopatologia do trabalho. Apesar do risco de crítica, afirmamos que se o medo não fosse assim neutralizado, se pudesse aparecer a qualquer momento durante o trabalho, neste caso os trabalhadores não poderiam_ continuar suas tarefas por muito tempo mais.

A consciência aguda do risco de acidente, mesmo sem maiores envolvimentos emocionais, obrigaria o trabalhador a tomar tantas precauções individuais que ele se tornaria ineficaz do ponto de vista da produtividade. Para outras pessoas, a avaliação correta do risco impediria completamente o trabalho na construção civil. Aliás, este caso é frequente: o medo é uma causa importante da "inadaptação profissional" na construção civil, e não existe sempre sem motivos. Mas mesmo fora da situação de trabalho o medo só aparece camuflado: é a ladainha dos sintomas medicalizados da ansiedade sob forma de vertigens, cefaleias, impotências funcionais diversas - bem conhecidas dos médicos clínicos e médicos do trabalho (84).

As atitudes de negação e de desprezo pelo perigo são uma simples inversão da afirmação relativa ao risco. Mas esta estratégia não é suficiente. Conjurar o risco exige sacrifícios e provas das mais absolutas. É por isto que os trabalhadores as vezes acrescentam ao risco do trabalho o risco das performances pessoais e de verdadeiros concursos de habilidade e de bravura. Nestes testes rivalizam entre si, mas ao fazê-lo, tudo se passa se fossem eles que criassem cada risco, e não mais o perigo que se abate sobre todos, independentemente de suas vontades. Criar uma situação ou agravá-la é, de certo modo, dominá-la. Este estratagema tem um valor simbólico que afirma a iniciativa e o domínio dos trabalhadores sobre o perigo, não o inverso.

A primeira característica desta fachada - a pseudo inconsciência do perigo - resulta, na realidade, de um sistema defensivo destinado a controlar o medo.

A segunda especificidade é seu caráter coletivo. Este sistema defensivo é partilhado por todas as categorias profissionais da construção civil. Na verdade, para funcionar, este sistema necessita de

encontrar sua confirmação. A eficácia simbólica da estratégia defensiva somente é assegurada pela participação de todos. Ninguém pode ter medo. Ninguém deve demonstrá-lo. Ninguém pode ficar à margem deste código profissional. Ninguém pode recusar sua contribuição individual para o sistema de defesa. Nunca se deve falar de perigo, risco, acidente, nem do medo. E estas instruções implícitas são respeitadas.

Os trabalhadores não gostam de ser lembrados do que tão penosamente procuram exconjurar. Esta é urna das razões pelas quais as campanhas de segurança encontram tanta resistência. Os trabalhadores bem sabem que as rédeas da segurança não evitarão todos os acidentes. Obrigar a que as coloquem é, antes de tudo, relembrar-lhes que o perigo existe mesmo e, ao mesmo tempo, tornar-lhes as tarefas ainda mais difíceis, pois mais carregadas de ansiedade.

Do mesmo modo, a recusa e as resistências encontradas na construção civil não são feitas de urna suposta inconsciência ou imaturidade, mas, sim, de urna conduta deliberada visando a suportar justamente um risco que não seria completamente atenuado por medidas de segurança ridículas em relação à importância do risco.

Vemos que o sistema de defesa requer uma grande coesão e urna solidez a toda prova. Sem dúvida, é por este motivo que este sistema chega a ser uma tradição da profissão, ou seja, de urna verdadeira "i4eologia defensiva" característica da profissão. Esta ideologia necessita seus sacrifícios e seus mártires. É exato que certos acidentes resultam destas condutas perigosas e destas competições desafiando o risco. E que se possa avaliar o que trazem estes sacrifícios: "Se ele morreu é porque queria, procurou isto. Exagerou."

Talvez seja correto, mas isto permite sobretudo que os outros pensem que não querer é suficiente para não ser vítima, uma formula altamente capaz para se acalmar o medo.

Além disso, a ideologia defensiva tem um valor funcional em relação à produtividade. Designamos com isto o que poderíamos chamar de exploração da ansiedade. A exploração do sofrimento mental e dos mecanismos de defesa que são colocados em prática para lutar contra este sofrimento serão tema de um capítulo posterior. Se a ideologia defensiva · da profissão tem um valor funcional para os trabalhadores de um canteiro de obras, tem igualmente um valor no que concerne aos trabalhadores que não participam do trabalho. Na verdade, se um trabalhador não conseguiu incorporar a ideologia defensiva de sua profissão por conta própria, se não consegue superar a própria apreensão, será obrigado a parar de trabalhar. Seu grupo profissional, armado da ideologia defensiva, elimina aquele que não

consegue suportar o risco. Desta maneira, o que se mostrar mais frágil será objeto dos riscos dos outros. Se não renunciar á esta posição ousada em relação ao grupo, 'será eliminado deste, mais cedo ou mais tarde. O grupo não somente efetua uma verdadeira seleção que garante o valor operacional de cada trabalhador que está no canteiro de obras, mas, por outro lado, defende-se do medo reavivado ao nível individual e ao nível coletivo pelo discurso e comportamento do "medroso".

Constitui-se, assim, a importância da ideologia-defesa na continuidade do trabalho.

Um outro exemplo pode ser fornecido neste mesmo sentido. É o que poderíamos chamar de "enquadramento" dos jovens trabalhadores, recém-chegados a uma equipe. Na verdade, não é raro que sejam submetidos a um verdadeiro teste: São "gozados" durante as refeições com respeito à própria virilidade, exigem-se certas proezas físicas, são observados... Na realidade, são submetidos ao teste da ideologia-defesa. Se são aprovados, farão parte do grupo de modo integral, do mesmo modo que incorporarão os elementos constitutivos da defesa coletiva. Se não suportarem este ambiente de trabalho, deverão demitir-se, o que acontece de tempos em tempos.

A ideologia defensiva é funcional a nível do grupo, de sua coesão, de sua coragem, e é funcional também a nível do trabalho; é a garantia da produtividade.

Após estes esclarecimentos, a aparente "inconsciência" dos trabalhadores muda de significado, pois constitui o preço que devem pagar para superar a carga de medo que pressupõe o trabalho. O papel do vinho e do álcool articula-se com esta ideologia. O vinho, a aguardente, são uma dose de energia nem tanto física mas psicológica, que ajuda a enfrentar as condições de trabalho. Antes de retornar ao trabalho, uma dose de álcool ajuda por seu valor simbólico e por sua atividade psicofarmacológica. O papel psicológico emprestado ao vinho reencontra de maneira não fortuita a tradição e os hábitos de vida dos trabalhadores. Além disto, harmoniza-se com a sede provocada pelo esforço físico.

Em numerosos as profissões, reencontramos assim sistemas defensivos que estão profundamente estruturados pela natureza do risco em questão. Se, em alguns casos, estes sistemas possuem certa analogia, em outros casos são notoriamente diferentes e específicos por profissão. É o caso da indústria química, onde a ideologia defensiva é radicalmente diferente da ideologia defensiva na construção civil.

A última característica da ideologia defensiva é a seguinte: para

sua elaboração é preciso a participação de um grupo trabalhador, isto é, não apenas uma comunidade que trabalhe num mesmo local, mas com um trabalho que exija uma divisão de tarefas entre os membros de uma equipe. No caso do trabalho parcelado e repetitivo, onde há pouca comunicação entre os trabalhadores e onde a organização do trabalho é muito rígida, há pouco espaço para a elaboração de ideologias defensivas (Vide Capítulo 1).

3. *O medo em tarefas submetidas a ritmos de trabalho*

Os especialistas do homem em situação de trabalho nunca sequer mencionaram a ansiedade dos trabalhadores em linha de montagem ou na produção por peças. Entretanto, esta ansiedade permeia todos os textos escritos por trabalhadores e todas as suas falas espontâneas, por menor atenção que se lhes dê. De onde provém esta ansiedade?

Provém muito menos das condições físico-químicas do trabalho, do que do rendimento exigido, ou seja, do ritmo, da cadência e das cotas de produção a serem respeitadas. Esta ansiedade aparece especialmente em trabalhadores que começam num novo posto, pois há pouca ou nenhuma formação para as tarefas desqualificadas. Entretanto, estas exigem um jeito e uma habilidade que são conquistas de um aprendizado (56 bis). Mesmo quando este jeito habilidoso já foi adquirido, mesmo quando um certo hábito foi incorporado, ao preço de esforços e de ansiedade ao longo do tempo e da experiência de trabalho, o resultado obtido é sempre colocado em xeque pelo aumento da cadência imposta que surgirá um dia ou outro, ou em razão das súbitas mudanças de posto de trabalho impostas pela hierarquia, para "quebrar um galho" onde faltam trabalhadores por licença-saúde ou acidente.

A ansiedade responde então aos ritmo de trabalho, de produção, à velocidade e, através destes aspectos, ao salário, aos prêmios, às bonificações. A situação de trabalho por produção é completamente impregnada pelo risco de não acompanhar o ritmo imposto e de "perder o trem".

Esta ansiedade de que raramente se fala, participa do mesmo modo que a carga física do trabalho, ao esgotamento progressivo e ao desgaste dos trabalhadores. Com a diferença de que, ao contrário do que observamos nas profissões onde o trabalho se faz em grupo, naquele caso não há senão possibilidades mínimas de produzirem

defesas coletivas. O essencial da ansiedade deverá então ser assumido individualmente. A única defesa coletiva que pudemos observar é a chamada "reestruturação coletiva da linha de montagem". Já contamos anteriormente um exemplo. Em L'Etabli (63), Robert Linhart conta como um grupo de trabalhadores conseguiu organizar-se e dividir as tarefas de tal maneira que um deles, em rodízio, podia sempre parar de trabalhar durante alguns minutos. Prática e concretamente, não é grande coisa parar de trabalhar alguns minutos numa jornada de trabalho de dez horas diárias. Mas, simbolicamente, o grupo de trabalhadores venceu o ritmo, as velocidades e os tempos impostos. Quando um deles para, não está usufruindo sozinho pois todos aproveitam, participando também desta brincadeira simbólica de grande valor significativo, tanto em relação à vitória sobre a hierarquia como em relação à solidariedade que 'une os trabalhadores neste instante. Compreendemos, nestas condições, que a ansiedade da luta ininterrupta contra os tempos impostos conduza o trabalhador, assim que tiverem adquirido um certo hábito e rendimentos de controle de seu posto de trabalho, a agarrarem-se a este, de modo a não perder tais vantagens através de uma troca de posto. É o que alguns psicólogos chamam de "resistência à mudança"! (92)

Ao lado do medo dos ritmos de trabalho, os trabalhadores falam sem disfarces dos riscos à sua integridade física que estão implicados nas condições físicas, químicas e biológicas de seu trabalho. Sabem que apresentam um nível de morbidade superior ao resto da população e, sobretudo, que a longevidade da categoria é de dez a quinze anos inferior à dos professores primários (54). A grande maioria tem a impressão de ser consumida interiormente, desmanchada, degradada, corroída, usada ou intoxicada. Este medo patente é expresso desta maneira direta pela maioria dos trabalhadores das indústrias. Podemos, então, espantar-nos que, em relação à psicopatologia do trabalho, tenha-se passado ao largo deste medo massivo. Justificada pelos fatos, este medo é parte integrante da carga de trabalho. O medo, seja proveniente de ritmos de trabalho ou de riscos originários das más condições de trabalho, destrói a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável, como o carvão que asfixia os pulmões do mineiro com silicose.

4. *A ansiedade e as "relações de trabalho"*

Entendemos por "relação do trabalho" todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com a hierarquia, com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores - e que são às vezes desagradáveis, até insuportáveis. No caso de indústrias onde o trabalho é submetido a um ritmo imposto, podemos considerar que as relações hierarquias são fonte de uma ansiedade que se superpõe àquela que mencionamos com relação ao ritmo, à produtividade, às cotas de produção, de rendimento, aos prêmios e bonificações. É uma ansiedade superposta na medida em que a supervisão tem por encargo específicico manter esta ansiedade com relação ao rendimento de cada trabalhador.

É preciso fazer uma observação particular no que diz respeito às táticas de lideranças empresariais. O chefe da equipe e o contramestre utilizam frequentemente repreensões e favoritismos para dividir os trabalhadores, de maneira que à ansiedade relativa à produtividade, acrescenta-se então a ansiedade resultante do que chamaríamos de "cara feia do chefe". A desigualdade na divisão do trabalho (100) é uma arma terrível de que se servem os chefes a bel-prazer da própria agressividade, hostilidade ou perversidade. Temos o hábito de apresentar estas relações de trabalho em termos políticos ou em termos de poder. Mas a frustração, a revolta e a o agressividade reativas, muitas vezes não conseguem encontrar uma saída. Conhecemos muito maios efeitos da repressão desta agressividade sobre o funcionamento mental dos trabalhadores, se bem que possamos presumir sua importância na relação saúde/trabalho. Não podemos considerar como epifenômeno ou como questão acessória a discriminação que opera a hierarquia com relação aos trabalhadores. Ela faz parte integrante das táticas de comando, mesmo que não seja explicitamente incluída no papel da hierarquia. A situação mais exemplar a este respeito é a do setor terciário e dos funcionários de escritórios, como veremos a seguir.

Nos serviços de contabilidade, nas grandes administrações, nos bancos, nos serviços, sempre que o trabalho não é organizado de maneira taylorista, podemos observar uma técnica específica de comando, mais particularmente de técnicas de discriminação. A avaliação do chefe influencia os pontos que são dados para o cálculo do salário, de avaliação de tarefas, do atraso autorizado ou punido etc. Falsas esperanças, sobretudo sobre promoções, são habilmente mantidas. As mulheres são as principais vítimas deste sistema de

comando. Em algumas administrações, nos serviços, os chefes frequentemente recorrem a uma convocação individual dos empregados. No escritório da chefia as ameaças são substituídas por uma mudança de atitude, benevolência e paternalismo. Fica assim escamoteada a questão do trabalho, cujo debate se desloca para questões pessoais. Encoraja-se o funcionário a falar de suas dificuldades familiares e materiais; assim, certas confidências provocadas serão em seguida usadas para uma manipulação psicológica. E não somente as informações assim obtidas são depois utilizadas como meio de pressão, mas às vezes também são tornadas públicas, ativando ou reativando os conflitos e as rivalidades entre empregados.

Nesta mesma perspectiva, a direção e os chefes de seção procuram meticulosamente as causas das licenças de trabalho e a natureza dos tratamentos seguidos, o que lhes permite, uma vez mais, servirem-se do segredo como alavanca de manipulação psicológica. Assim, a vergonha e a culpa são provocadas em qualquer ocasião. Esta atmosfera de trabalho tem como efeito principal envenenar as relações entre os empregados, criar suspeitas, rivalidades e perversidade de uns para com os outros. Fica assim deslocado o conflito do poder. De um conflito no sentido vertical, as contradições passam a se dar então no plano horizontal. Este clima psicológico não é nada excepcional, é muito mais a regra nos serviços de escritório. A partir do momento que existem tais rivalidades, o chefe tem interesse de nelas participar, com o poder que lhe é conferido por sua posição hierárquica. Podemos nos perguntar por que a manipulação psicológica tem esta extensão no setor terciário. Os tempos e os ritmos de trabalho são aí mais difíceis de se fazer respeitar que numa linha de montagem, onde todos os trabalhadores estão ligados à mesma cadência pela velocidade da própria linha de montagem. No trabalho de escritório não se consegue efetivar o controle mediado pelo cronômetro da fábrica. Então, a permanência do controle deve ser relembrada por outros meios: assim, a rivalidade e a discriminação asseguram um grande poder à supervisão.

O chefe tenta também que os empregados falem de seus colegas, e o que não consegue obter diretamente do interessado, acaba extorquindo dos colegas mal-intencionados. Constitui-se então todo um sistema de relações de suspeita e de espionagem. Uma trama assim elaborada é bastante densa e coerente, tornando difícil a fuga ou até a não participação ao sistema. Apenas considerar as exigências de posturas ou a carga psicossensória é um erro enorme. À falta de interesse pelo trabalho soma-se a ansiedade resultante das relações humanas profundamente impregnadas pela organização do trabalho.

O exemplo do setor terciário é especialmente próprio à introdução de uma nova questão, relativa às relações da vida mental e trabalho. Trata-se, na realidade, de não limitar a investigação científica às relações individuais ou coletivas com a organização do trabalho. A partir da organização do trabalho e das exigências a que ela submete o funcionamento mental (insatisfação e ansiedade), não podemos buscar as repercussões nas relações interindividuais, ou seja, numa modificação das relações espontâneas, que poderiam existir entre os empregados? No caso do trabalho taylorizado, é a própria rede relacional que, de algum modo, fica dissolvida. No caso das profissões expostas a uma forte carga de medo, como por exemplo, a construção civil, pudemos constatar os efeitos acumulados da ideologia ocupacional defensiva.

A produção das relações afetivas no terciário e sua desestruturação no trabalho em linha de montagem são também fonte suplementar de sofrimento. Um exemplo caricatural desta desestruturação da linha de montagem é dado por certas fábricas automobilísticas da região parisiense, onde se constrói uma linha segundo a sequencia seguinte: um operário árabe, depois um iugoslavo, um francês, um turco, um espanhol, um italiano, um português etc., de modo a impedir toda e qualquer comunicação durante o trabalho. Assim, a frustração e a ansiedade serão vivenciadas no isolamento e na solidão afetiva, aumentando-as ainda mais.

5. *As diferentes formas de ansiedade*

Podemos agrupar esquematicamente os diferentes componentes da ansiedade em três itens:

a) ansiedade relativa à degradação do funcionamento mental e do equilíbrio psicoafetivo: do que foi dito no parágrafo anterior podemos extrair dois tipos de ansiedade. A primeira resulta da desestruturação das relações psico-afetivas espontâneas com os colegas de trabalho, de seu envenenamento pela discriminação e suspeita, ou de sua implicação forçada nas relações de violência e de agressividade com a hierarquia. A desorganização dos investimentos afetivos provocada pela organização do trabalho pode colocar em perigo o equilíbrio mental dos trabalhadores. Em geral, eles têm consciência deste

risco. A necessidade de descarregar a agressividade provoca a contaminação das relações fora da fábrica, e em particular, das relações familiares. Às vezes, o recurso às bebidas alcoólicas é uma maneira de atenuar a tensão interna. Enfim, o consumo dos psicotrópicos destinados a um melhor controle da agressividade e da tensão interna constitui um último recurso. O segundo tipo de ansiedade diz respeito à desorganização do funcionamento mental. No capítulo sobre a insatisfação no trabalho dissemos que as exigências da tarefa terminam numa auto-repressão do funcionamento mental individual e num esforço para manter os comportamentos condicionados. A partir dos efeitos específicos da organização do trabalho sobre a vida mental dos trabalhadores resulta uma ansiedade particular partilhada por uma grande parte da população trabalhadora: é o sentimento de esclerose mental, de paralisia da imaginação, de regressão intelectual. De certo modo, de despersonalização.

b) Ansiedade relativa à degradação do organismo: a segunda forma de ansiedade resulta do risco que paira sobre a saúde física. As más condições de trabalho colocam o corpo em perigo de duas maneiras: risco de acidente de caráter súbito e de grave amplitude (queimaduras, ferimentos, fraturas, morte), doenças profissionais ou de caráter profissional, aumento do índice de morbidade, diminuição do período de vida, doenças "psicossomáticas". Dissemos anteriormente que nas condições de trabalho é o corpo que recebe o impacto, enquanto que na organização do trabalho o alvo é o funcionamento mental. Precisamos acrescentar ainda que as más condições de trabalho não somente trazem prejuízos para o corpo, como também para o espírito. É de natureza mental a ansiedade resultante das ameaças à integridade física. A ansiedade é a sequela psíquica do risco que a nocividade das condições de trabalho impõe ao corpo.

c) Ansiedade gerada pela "disciplina da fome": apesar do sofrimento mental que não pode mais passar ignorado, os trabalhadores continuam em seus postos de trabalho expondo seu equilíbrio e seu -funcionamento mental à ameaça contida no trabalho, para enfrentar uma exigência ainda mais imperiosa: sobreviver. Ansiedade da morte. A esta ansiedade alguns autores deram o nome de "disciplina da fome" (27). Mesmo se parcialmente oculta na classe operária, em contrapartida está particularmente explícita no subproletariado (Vide Capítulo 1). Em todo caso, a disciplina da fome não faz parte direta-

mente da relação homem-organização do trabalho, mas é, acima de tudo, sua condição.

Antes de retomar a insatisfação e a ansiedade para analisarmos seus efeitos sobre a saúde, citaremos um caso particular da relação homem-trabalho onde se acumula uma quantidade impressionante de prejuízos. Veremos então que, no lugar de suscitar uma ansiedade equivalente, estas condições de trabalho são origem de uma excepcional adequação homem-tarefa. Este resultado mental insólito no que diz respeito ao perigo resulta de relações complexas entre satisfação e ansiedade. Havíamos esclarecido antes que a distinção entre estes dois aspectos da carga psíquica era arbitrária e adotada por necessidades didáticas. O capítulo seguinte destina-se a mostrar que a análise dos detalhes não deve superar a observação do conjunto.

4

Um contra-exemplo: a aviação de caça

Apresentação da situação

Uma base de aviação de caça apresenta-se como uma imensa coletividade reunindo vários milhares de pessoas engajadas num trabalho comum como os operários de uma colmeia, para tornar possível a missão dos pilotos que são apenas algumas dezenas. Aparece assim um corte entre o pessoal da navegação e o resto da coletividade, aliás, um corte ativamente apoiado pelos próprios pilotos. Para esta atitude psicológica poderiam dar-se várias explicações entre as quais encontraria lugar, mais uma vez, a existência de um sistema defensivo específico, a "ideologia da profissão", destinada a evitar as discussões importunas que poderiam questionar seu orgulho de "cavaleiros do céu". Esta ideologia não é um efeito secundário do trabalho, mas, como poderíamos mostrar uma verdadeira necessidade para manter um moral feito de orgulho, de insolência e de agressividade. Cada uma destas características é, como veremos mais adiante, indispensável para enfrentar as condições de trabalho. O piloto de caça não gosta de falar de si com um estranho em termos pessoais, nem mesmo das razões que o levaram a escolher tal profissão ou de seu trabalho. Em comparação com os pilotos de transporte, que mostram ter um contato mais fácil, interessam-se voluntariamente pelas questões médicas

e abrem-se com boa vontade sobre a natureza de seu trabalho e de suas condições, os pilotos de caça têm uma atitude verdadeiramente diferente. Parece que os pilotos de caça têm com seu trabalho uma relação muito mais tensa que os pilotos de transporte; que o equilíbrio psicológico realizado individualmente e em grupo (nas esquadrilhas) a respeito da vivência do trabalho é muito mais custoso e exige ser protegido de olhares indiscretos e, sobretudo de qualquer conversa ou discussão que versassem sobre as questões de segurança e de acidente.

O grupo de pilotos de caça vive à margem para proteger seu modo de funcionamento, e talvez seja conveniente respeitar este afastamento sem o qual uma conversa deslocada poderia traduzir-se, sem midiatização, por acidentes durante os voos seguintes.

As condições de trabalho

Num avião de caça, encontra-se reunida uma quantidade impressionante de exigências relativas ao ambiente. Representemos um piloto de caça na sua cabine: sua situação não tem nada de invejável. O espaço de que dispõe, reduzido ao mínimo, deixa-lhe apenas o lugar para que se sente desconfortavelmente sobre um assento metálico (cuja. rigidez é justificada por argumentos de segurança em r:elação à 'ejeção). Amarrado por múltiplos cintos que.lhe imobilizam o peito e as coxas, ele quase não pode mexer-se; sobre a cabeça, o capacete é bastante justo para não se soltar em caso de ejeção; o nariz e a boca são cobertos com urna máscara ligada por tubo às reservas de oxigênio do avião; nas mãos luvas e mais luvas são indispensáveis para lutar contra o frio. Às vezes, o trabalho exige que se empregue uma grande força física (para acionar o cabo que fica temivelmente rígido em certas posições do aparelho). As variações de temperatura assim como as mudanças de pressão, podem ser consideradas difíceis de suportar e podem expor o piloto a riscos de aeroembolismo, hiperbarismo, hipóxia, e até os desmaios. As acelerações positivas ou negativas podem atingir 7g, o que ocasiona desordens no sistema cardiovascular, na pressão arterial, nos ligamentos suspensores das vísceras etc... O barulho é às vezes muito intenso (em certos aviões, leva até mesmo à surdez profissional: aeronaval). As vibrações de baixa frequência, as trepidações do aparelho são muito penosas e o capacete não é útil para proteger a cabeça das batidas contra o vidro. As condições de ilumi-

nação mudam com a meteorologia, a hora do voo, e durante um mesmo voo em função da altitude, enquanto ofuscação e penumbra alternam-se, o que torna particularmente fastidiosa a leitura dos instrumentos de bordo. O meio químico, enfim, pode ser poluído por inalações de gases queimados, vapores, ou gases tóxicos. Há, enfim, riscos de explosão e de queimadura.

A justa apreciação destas enormes exigências de trabalho só é possível para aqueles que fizeram a experiência do avião de caça. Apesar das dores de ouvido, apesar das perturbações neurovegetativas, apesar das náuseas, das dores abdominais, das hiperssialorréias, dos suores, das cefaleias, das perturbações visuais (diminuição do campo visual, visão negra, diplopia), das dificuldades respiratórias nas grandes acelerações, das perturbações da pressão arterial - portanto, apesar de todos esses prejuízos -, o piloto tem que conservar intactas toda sua vigilância e suas faculdades psicossensoriais para observar o painel, as telas do radar, os sinais luminosos coloridos ou alternativos, os controles de alarme, as informações visuais ou sonoras. Além disso, ele tem que vigiar o exterior e manter comunicação com os companheiros, o controle aéreo terrestre e isto em duas línguas (francês e inglês) segundo cada interlocutor.

O funcionamento homem-máquina exige a perfeição. A menor falha neste mecanismo complexo pode, em uma fração de segundo, significar a morte. Se o altímetro der uma indicação errada, se o horizonte artificial desviar lentamente, se aparecer um escapamento de óleo, se o piloto sucumbir a um instante de distração, se sua vigilância for neutralizada por um segundo por causa de uma aceleração mal tolerada, se ele hesitar em um procedimento em caso de incidente, se ele se perturbar com uma ordem mal anunciada pelo chefe de patrulha, se estiver um pouco "tenso" em razão de algum acontecimento familiar... qualquer um destes elementos pode levá-lo à morte.

Desta proximidade permanente com a morte, da interdição das falhas materiais, físicas ou psíquicas emerge uma ansiedade que só tem equivalente na dimensão fora do comum dos RISCOS que comporta uma missão aérea.

Se acrescentarmos a essa descrição o fato de que certos instrumentos de navegação, de tiro ou de pilotagem nem sempre são precisos, e, sobretudo sofrem algumas variações de um aparelho a outro, se soubermos que os acidentes graves não são excepcionais, podemos nos perguntar por que ainda há gente para enfrentar tais condições de trabalho.

Os argumentos de ordem material são de pouco peso se consi-derarmos que uma parte importante dos pilotos de caça é recrutada

entre os suboficiais cujo salário é quase igual ao de um empregado de escritório. Portanto, será preciso procurar em outra parte as explicações.

Posição original da relação saúde-organização do trabalho

Diferentemente do que se observa na produção industrial ou na construção civil, constata-se que, na aviação de caça, pilotos e comando concordam geralmente em melhorar a relação saúde-trabalho. Cada avião representa uma verdadeira fortuna e para assegurar o retorno à base é preciso que o piloto esteja "em boa saúde". Além do mais, um piloto custa caro, pela sua formação (avião, base-escola, petróleo destinados à instrução etc.) de maneira que sua própria vida é objeto de todas as atenções. A operacionalização da aviação de caça depende das performances dos pilotos e da boa adaptação homem máquina. Eis porque a organização do trabalho preocupa-se não com o progresso técnico, mas também se dedica inteiramente a favorecer o trabalho dos pilotos.

Podemos, na organização do trabalho, apontar três eixos principais em torno dos quais orientam-se os esforços de melhoria das relações homem-máquina.

Adaptação do trabalho ao homem

As técnicas utilizadas para adaptar o trabalho ao homem não conhecem maiores realizações do que na aeronáutica. Foi bem antes da recente campanha de melhoria das condições de trabalho que foram feitos progressos consideráveis na insonorização, c1imatização, pressurização, meios de telecomunicação, iluminação, concepção do posto de trabalho, apresentação racional dos instrumentos, automatização dos cálculos, duplicação dos instrumentos para servir à segurança, divisão do trabalho entre os operadores etc. que conduziram aos aviões de transporte que conhecemos e que não são "mais seguros do que os ônibus".

Este segundo eixo desempenha um papel fundamental: trata-se, com efeito, da aprendizagem, da formação e do treinamento dos pilotos de caça. Seria muito longo, aqui, traçar o curriculum vitae de um piloto. Basta saber que, recrutado entre os melhores elementos da escola do ar, ele recebe uma formação de engenheiro e de técnico, passa por treinamento físico intenso, beneficia-se de uma aprendizagem aérea que desafia todos os outros ensinos teórico-práticos dispensados nas escolas e nas universidades (relação numérica professores-alunos, meios materiais postos à sua disposição etc.).

Mas este treinamento prossegue e esta formação prolonga-se durante toda a vida profissional. Não se trata, aqui, de deixar o aluno tatear ou encontrar sozinho os procedimentos a usar em caso de incidente (contrariamente ao que se observa na indústria química, por exemplo, conforme Capítulo 5). Um aparelho só é posto em serviço após ser submetido a uma grande quantidade de provas convincentes e é entregue ao exército com todos os procedimentos necessários e todas as regras de uso.

Em seguida, cada acidente é alvo de uma pesquisa técnica cuja qualidade excepcional faria empalidecer todos os membros dos comitês de higiene e segurança da Franca de Navarra. O menor detalhe, a menor suspeita é motivo para uma nova nota de serviço repercutida em todas as bases da França e respeitada, decretada a ordem de proceder sistematicamente a revisão de todos os aparelhos ou a substituição de tal peça de todos os motores etc. Todo erro ou negligência na manutenção dos materiais é automaticamente sancionada. Estamos, aí, longe das lamentáveis discussões sobre as causas e as responsabilidades dos acidentes na indústria.

Toda a atividade do piloto no solo visa a lhe dar os meios não só de limitar ao máximo os acasos de sua missão, mas também de corrigir as eventuais anomalias que poderiam acontecer no voo: aprender a usar os instrumentos e as novas aparelhagens, verificar os procedimentos correspondentes a cada incidente, recitar e repetir as sucessivas etapas de cada procedimento, preparar minuciosamente as missões, levar em consideração os dados meteorológicos, treinar em simuladores etc. Que nós saibamos, não existe situação de trabalho comparável em outro ramo onde o nível de formação dos operadores seja mantido com tanta assiduidade.

Toda a atividade no solo, além de seu valor técnico, real e concreto, desempenha um papel fundamental do ponto de vista psíquico

a serviço do equilíbrio e da estabilidade da personalidade.

A preparação técnica para missões é também uma preparação psicológica para o incidente, o imprevisto, o acidente, todas as situações que projetam o piloto à proximidade da morte. Ela representa um papel considerável na defesa aplicada para lutar contra a ansiedade e o medo. .

A seleção dos pilotos

A adaptação da relação homem-máquina e boa qualidade da relação saúde-trabalho repousam também na seleção que só retém os sujeitos, física e psicossensorialmente, escolhidos a dedo.

Há muito tempo, na aviação de caça, não existe mais acidente causado por desordens fisiológicas. A seleção médica é bem-feita e particularmente eficaz. A medicina do trabalho é, neste caso, de qualidade. E um dos setores onde os médicos do trabalho são mais competentes. Todavia, ainda aqui, a vigilância médica, se não mostra nenhuma indulgência frente a um resfriado (que poderia acarretar catástrofes por causa das variações de pressão), procede, sobretudo por eliminação. A interdição momentânea, às vezes definitiva, de voar ~ decretada assim que uma pequena anomalia física aparece. A seleção segundo este aspecto continua até o fim da carreira.

Adaptação real das condições de trabalho ao homem, treinamento rigoroso dos pilotos e seleção extremada concorrem para o aperfeiçoamento da relação homem-máquina.

Todavia, a organização do trabalho na aviação de caça só está a serviço da saúde e da segurança desse pessoal por necessidade. Saúde e segurança estão estreitamente ligadas à operacionalização, mas não são sinônimas. Com efeito, existe um debate (45) sobre este assunto: que relação há entre segurança e operacionalização? Verifica-se que, pondo a segurança no posto de comando, pode-se efetivamente fazer diminuir (ou mesmo desaparecer) todos os acidentes. É, por exemplo, o que se passa nos transportes aéreos militares onde não há mais acidentes. Na caça, ao contrário, ainda encontramos resíduos deles cujas causas não são mais materiais. É o que se chama de "fator humano". Estes acidentes são, aliás, "úteis" para manter a agressividade e o gosto pelo risco dos pilotos' de caça. No transporte, ao contrário, põe-se a segurança no primeiro plano dos valores morais e ideológicos: aplicar os procedimentos, jamais

correr riscos inúteis, não fazer nenhuma proeza, considerar profissionalismo e seriedade como as melhores qualidades ... As atitudes levianas, temerárias, aventureiras são proscritas e sancionadas. O fim integra os meios.

Na caça, segurança demais leva à transformação da aeronáutica em uma vasta escola e não em um instrumento operacional. Aqui, tudo é centrado na agressividade, no sucesso a qualquer preço, na coragem, na ação, na proeza, no heroísmo, etc. O fim prima sobre os meios. Fazer uma acrobacia a mais ou a menos, voar em altitude mais baixa que a prevista, utilizar a reserva de combustível, ser rigoroso no incidente, respeitar as regras de tiro não tem importância. Só conta o resultado. O que é preciso é ser operacional, pronto a correr todos os riscos, isto é, a desprezar a segurança.

"Aqui, nós não somos motoristas de ônibus". Toda melhoria das performances do avião ou de suas potencialidades permite ao piloto correr ainda riscos.

Portanto, limitação da segurança a nível dos homens, mas também a nível dos aparelhos. Certamente seria mais prudente construir aparelhos bimotores, mas isso custaria mais caro, e é preciso prever a perda de aparelhos em caso de guerra. Logo, é preciso que os pilotos aprendam a repor em funcionamento seu único motor em caso de pane durante o voo. Eles efetivamente sabem fazê-lo, pois este incidente muito freqüente acontece muitas vezes na carreira de um piloto de caça. Também numerosos são os que tiveram que se jogar em seguida de um desligamento do compressor.

A primeira característica da relação do homem com seu trabalho e da ansiedade ao risco, na aviação de caça, é seu destino radicalmente diferente daquele que observamos na construção civil, por exemplo, ou na petroquímica. Apesar da manutenção minuciosa de um risco residual, organização do trabalho, hierarquia e pilotos estão de acordo em melhorar a segurança, o que não é o caso numa indústria. Por outro lado, um esforço considerável é feito pela hierarquia para que os pilotos adquiram um verdadeiro domínio sobre o risco, e a aprendizagem não é, neste caso, uma palavra vazia. Aqui também a situação é diferente da que se observa na indústria.

A questão da satisfação no trabalho

Apesar da adaptação do trabalho ao homem e da adaptação do homem ao trabalho, os riscos permanecem grandes, as condições de trabalho continuam sendo de uma dureza excepcional; incidentes e aCidentes não são excepcionais. O jogo da satisfação no trabalho permite eliminar este desvio. Ele é procedente de várias origens:

A ideologia dos caçadores: o piloto de caça toma para si os objetivos do exército, da aviação, e da caça. Os pilotos de caça pensam formar uma elite. Elite no seio dó exército, primeiramente, pois a aeronáutica é mais respeitada que a marinha, e a marinha mais que o exército. Elite da aeronáutica, em seguida, pois eles são os "cavaleiros do céu". É entre eles que se recruta o estado-maior da aeronáutica. Enfim, elite em relação à nação e admirada por todo mundo: heróis, eles encaram a síntese da coragem individual e da competência técnica, eles representam o ideal de potência total que encontramos em todas as crianças e que está adormecido em muitos adultos. O elitismo é admitido, cultivado, e os pilotos de caça têm um profundo desprezo por todo o resto da humanidade, miseravelmente reduzida ao seu estado terrestre. A admiração de que eles são objeto e o orgulho inigualável em relação às outras profissões são precisamente fundados na confrontação com este perigo exemplar da profissão. Admiração, orgulho, façanha e domínio da angústia são indissoluvelmente ligados e tiram seu valor um do outro.

O interesse do trabalho: a tarefa do piloto de caça é efetivamente de uma complexidade incomum e necessita como já sublinhamos a perfeita associação de todas às qualidades intelectuais, psicológicas e físicas. Poucas profissões realizam uma tal unidade teórica-prática e poucas situações pedem tantas capacidades de um só sujeito, simultaneamente. A valorização do corpo e do espírito pela situação de trabalho é exemplar da síntese trabalho intelectual-trabalho manual.

O lugar excepcional da motivação

Na profissão de piloto de caça, a motivação é objeto de uma atenção exemplar da parte da hierarquia.

- Primeiramente, a nível da seleção, onde entre os critérios de escolha de candidato, dá-se importância especial aos jogos de infância:

gosto pelo aeromodelismo, leitura de aventuras, histórias de piloto, gosto pela mecânica, experiência em aeroclubes etc. .

- Em seguida, durante toda a formação, a hierarquia concede um valor ao desejo de voar, à procura de missões perigosas, à "agressividade" do aluno piloto, tudo isto sob o título de "dinamismo". Hesitação, desânimo, queda de motivação são minuciosamente observados, prevenidos e levados em consideração.

- Enfim, durante toda a vida do piloto de caça, basta que ele não queira trabalhar para ser automaticamente dispensado. Se seu desejo abater-se durante alguns dias ou algumas semanas, se ele não tiver mais vontade de voar, a desqualificação não tardará. Pois, nesta profissão, é preciso estar motivado a todo instante sem o que o afrontamento com o perigo corre o risco de terminar em catástrofe.

A importância acordada neste trabalho à motivação modifica radicalmente os dados relativos à psicopatologia do trabalho em relação ao que se observa na classe operária.

A diversidade do trabalho, a complexidade da tarefa, a qualificação requerida, o aperfeiçoamento permanente, a livre escolha da tarefa, o lugar ocupado pela motivação, o exercício simultâneo de todas as potencialidades físicas, psicossensoriais e intelectuais coloca a aviação de caça numa oposição em relação ao que descrevemos na indústria e, particularmente, nas tarefas repetitivas.

Este exemplo ao contrário mostra que os dois sofrimentos principais provenientes da relação homem-organização do trabalho, isto é, de um lado o medo e do outro a insatisfação, não ocupam uma posição de mesmo nível na dinâmica psicopatológica. A aviação de caça mostra que um medo de uma intensidade considerável pode ser perfeitamente tolerado contanto que ela seja contrabalanceada pelo jogo do sistema motivação-satisfação. Em outras palavras, os efeitos do medo ocasionados pela organização do trabalho são sujeitos ao multiplicador ou ao divisor que depende da satisfação do trabalho.

A estrutura mental dos pilotos de caça

A propósito deste exemplo é fácil observar-se a dificuldade em distinguir na insatisfação no trabalho o que é proveniente do conteúdo significativo e o que é proveniente do conteúdo ergonômico do trabalho. Dada a diversidade das exigências da tarefa, a multiplicidade dos prejuízos, e a quantidade de aptidões e de qualidades psicomo-

toras e psicossensoriais requeridas, é fácil constatar que este trabalho só pode convir a um número limitado de indivíduos. Dados os riscos materiais e estratégias, é fácil constatar que não se pode impor estas tarefas a qualquer trabalhador, a exemplo do que se passa nos outros ramos de atividade. Nós dissemos que o medo relativo ao risco que supõe uma tarefa pode ser modulado de alguma maneira pela relação com a satisfação.

Entre os dois componentes da satisfação no trabalho (em relação ao conteúdo ergonômico e ao conteúdo significativo), existe igualmente uma relação hierárquica. A aplicação das aptidões físicas e psicossensoriais, e Q prazer que delas provém, só podem contribuir se existir de antemão um engajamento fundado sobre o prazer oriundo da relação com o conteúdo significativo da tarefa. Eis porque devemos insistir um pouco mais detalhadamente no jogo significativo e no prazer da missão do piloto de caça.

Quais são, portanto, as motivações do piloto de caça? O desejo de voar condensa as aspirações de superpotência, de ultrapassagem e de libertação em relação aos limites do homem: livrar-se do peso, das limitações de distância e de velocidade. O piloto de caça aspira libertar-se das amarras, não tanto psíquicas quanto materiais. Voar quer dizer libertar-se das leis da física. Voar sozinho é uma situação muito estimada pelos pilotos de caça, o que se opõe à divisão do trabalho presente nas equipes de vários homens dos aviões de transporte. Voar sozinho é o supremo prazer em que o piloto deixa-se levar pelo gozo narcísico. Em alguns instantes privilegiados, é uma verdadeira reconciliação entre o eu adulto e as aspirações arcaicas de ideal (ideal do ego), fonte de um sentimento de bem-estar, de vitória e de exaltação. Durante a formação, encontramos às vezes alunos que não conseguem conciliar seu ideal com a realidade. Após vários fracassos em voo, o aluno-piloto, fogoso geralmente, é suspenso.

Em seguida, o ideal do eu fica sendo o principal motor da atividade profissional: se ele for capaz de desprezar o perigo que enfrenta quotidianamente é porque o piloto de caça é levado por aspirações essencialmente viradas para a auto-superação. O ideal do ego representa ainda um outro papel na vida do piloto de caça: o fato de pertencer ao grupo de pilotos, ao esquadrão, à esquadra. Tomado por seu narcisismo, ele indubitavelmente procura ser par em seus colegas, e só é capaz de identificação e de amor por objetos que possam ocupar um lugar estimado por seu ideal do ego. A homossexualidade latente, assim, é uma das características do piloto de caça. O desejo de receber uma confirmação narcísica de seus semelhantes leva o sujeito a exibir-se na frente deles. Este comportamento é evidente nas esquadras,

onde o exibicionismo não se atém às qualidades profissionais, mas chega também à pessoa física e ao vestuário. Pode-se perceber a potência do ideal do ego nos pilotos de caça, também de maneira demonstrativa, em uma outra situação: frequentemente casados com mulheres bonitas, atraentes, representativas, eles estabelecem com elas relações onde elas devem testemunhar aos olhos de todos sua virilidade e sua potência. Mas as relações conjugais nunca abalam o investimento libidinoso principal, narcísico, que se encontra no trabalho. Quando um investimento mais importante aparece na vida familiar, estoura um conflito entre a vida profissional e o engajamento familiar que termina muitas vezes na angústia durante uma missão e, pouco a pouco, num questionamento da atividade de trabalho.

Outra característica, a transgressão permanente que o trabalho supõe, não traz nenhuma culpa. Seja um combate aéreo ou a morte infligida ao adversário, nunca se vê um único traço de remorso. A agressividade, muito valorizada, é uma exigência fundamental da profissão; ela só encontra uns poucos obstáculos e, caso contrário, ela leva inevitavelmente à incapacidade psíquica de voar. Nestes casos, o que domina não é tanto a culpa, mas a perda de confiança em si, a desvalorização narcísica, ao mesmo tempo em que nasce uma sintomatologia de tipo depressivo.

Assim, a profissão de piloto de caça parece ligada a uma fixação a um estágio pré-edipiano e pré-genital do desenvolvimento da personalidade.

Entretanto, a profissão de piloto de caça exige simultaneamente um bom controle da realidade e sérias raízes no campo do conhecimento e da disciplina científica e técnica. Parece que todas estas disciplinas são ensinadas no solo num ambiente muito hierarquizado e muito militarizado. Ao lado da formação técnica, a formação militar ocupa um lugar importante. Este ponto é essencial: a formação no solo relativamente longa e repetitiva continua durante toda a carreira; ela está estreitamente ligada à vida militar. Esta observação faz pensar que a moderação necessária das aspirações do ideal do ego é assegurada pelo reforço exterior (a ordem militar) das necessidades da realidade, da disciplina e das proibições, isto é, do superego.

As características da personalidade dos pilotos de caça podem se enunciar assim: imaturidade, interrupção do desenvolvimento mental no meio do caminho entre o estágio fálico e o estágio genital, hipertrofia do ideal do ego em detrimento do superego, importância do narcisismo relativa às relações objetais, homossexualidade mais contemplativa, comparativa e exibicionista do que realizada na prática. O conflito mais característico opõe o ego ao ideal do ego e a angústia que

disso resulta situa-se, portanto, no espaço do narcisismo. Estas personalidades são do tipo das que foram descritas por Kohut (55). A angústia fundamental do piloto de caça seria, de algum modo, a de ser limitado, de ser comparável ao comum dos mortais, de ser obrigado à modéstia, de dever reconhecer a existência do outro e de suas diferenças, de ser levado a investir seus desejos em outra pessoa que não ele mesmo, e de não ser suficiente para si-mesmo.

No piloto de caça, esta "angústia dos limites" está no centro da vida mental, de suas escolhas, de sua orientação, a tal ponto que sua vida profissional aparece como uma resposta. Enfrentar a adversidade, o perigo, desafiar os elementos, desafiar a natureza, projetar-se numa situação de risco não representa para a personalidade do piloto a mesma performance que para um neUr6tico médio. Ao contrário, ela é uma saída para o conflito narcísico que opõe o piloto à sua imagem, uma espécie de exutório para sua angústia fundamental. Quando ele desafia a natureza, na verdade é a ele mesmo que está desafiando, e é neste combate, e, sobretudo no sucesso, que ele ultrapassa sua angústia. Assim, ele estima, acima de tudo, sua situação de piloto solitário, num avião monoplano, situação que para todas as outras estruturas de personalidade pareceria temível, insustentável e monstruosa. Somos levados, então,.a concluir que a "angústia dos limites" não é apenas reativada pelo voo, mas, antes de tudo, a própria motivação do voo. A vida profissional é uma resposta grandiosa para esta desmesurada angústia.

Esta descrição da personalidade do piloto de caça é menos caricatural do que poderíamos pensar. Repetidas pesquisas mostram, com efeito, que todos os pilotos de caça operacionais apresentam características psicológicas verdadeiramente padronizadas. Qualquer variação em relação a este modelo leva cedo ou tarde a uma desqualificação, mutação ou acidente. Isso se compreende se levarmos em conta o fato de que a menor queda da motivação, no entusiasmo ou na agressividade podem imediatamente comprometer a qualidade da performance, o que significa, neste caso, o acidente.

Estas constatações conduzem naturalmente a uma pergunta: como se consegue recrutar indivíduos que apresentem ao mesmo tempo aptidões em qualidade e em quantidade excepcionais e, simultaneamente, um sistema de motivação não insólito?

Dirigida em primeiro lugar para o corpo físico e para as qualidades intelectuais, a seleção é tão mais draconiana quanto o número de aviões e, consequentemente, o número de pilotos conveniente é particularmente restrito.

Se a seleção física é bem conhecida, a seleção psíquica, que não é instituída, à exceção de alguns testes para os suboficiais, é geralmente considerada como inexistente e, de toda forma, impossível. Esta seleção existe de fato, mas corresponde a modalidades muito particulares. Ela acontece entre dois polos. Numa extremidade, a população dita motivada; na outra, as condições objetivas do trabalho.

No centro da motivação, retêm-se o prazer da superpotência e a formação agressiva, isto é, a associação combatividade-gosto pelo risco. Essas duas características são ainda bastante grandes para comportar uma população de candidatos muito maior do que aquela que permanecerá até o fim. As condições de trabalho determinam, numa certa medida, a "quantidade" de agressividade necessária e sua forma. Se o avião for seguro e complexo, se a missão representar um perigo relativamente pequeno (transporte), a agressividade deve ser, antes de tudo, canalizada no prazer do domínio técnico.

No caso inverso, se as condições de trabalho supõem um risco máximo e um enfrentamento direto com o inimigo (avião de caça, missão de intercepção), a agressividade necessária deve ser particularmente poderosa e conservar sua forma inicial no desenvolvimento psicológico da personalidade, isto é, ela deve guardar seu objetivo de destruição. Pode-se, a título de exemplo, comparar os pilotos dos Mirage III aos pilotos do Mirage IV (bombardeio). Nestes últimos, as condições de trabalho são intermediárias entre o transporte e a caça. Trata-se de atingir o objetivo por uma trajetória simples, utilizando-se, antes de tudo, os esforços técnicos (uso de instrumentos sofisticados, eletrônica complexa de interferência), isto é, ao nível da mestria muito mais do que ao nível da coragem. O objetivo da missão não é destruir num combate dual o inimigo comparável a si em força, mas chegar ao objetivo por uma boa navegação e soltar uma bomba como se despejaria um pacote.

Entre os dois polos (da motivação às condições objetivas do trabalho) a orientação do piloto não é feita ao acaso. Ela se opera pelo jogo articulado da:

- seleção física, intelectual e técnica com suas duas vertentes, qualitativa e quantitativa; - formação - progressão; - adaptação.

A seleção

No que diz respeito à seleção física, nós já dissemos que ela atinge um excelente nível de eficácia graças aos progressos dos métodos de diagnóstico clínico, fisiológico e biológico. Praticamente não ocorrem mais erros nesta seleção. A "seleção nervosa" designa, na realidade, as performances psicossensoriomotoras. Para os suboficiais, ela é efetuada por meio de testes de nível e testes psicomotores. Os oficiais que passam pelas grandes escolas não são submetidos aos testes. Parece que a própria natureza dos estudos elimina espontaneamente os que não apresentam as aptidões requeridas. A seleção intelectual: ela se apoia na seleção nervosa e nos meios clássicos de tipo pedagógico. O controle de conhecimentos opera por eliminação. No fim desta seleção, os "fatores psicológicos" só são levados em conta na medida em que eles se manifestam através de sintomas que atinjam as performances físicas, nervosas ou intelectuais. Esta divisão certamente eliminou os grandes doentes mentais atingidos por síndromes deficitários e por instabilidade emocional grave, mas, ainda grosseira, ela não permitiu determinar a adequação psicológica da população às condições de trabalho.

Formação-progressão

A formação nas bases-escola não depende exclusivamente de elementos técnicos situados fora de toda relação psico-afetiva. Formação e progressão asseguram também uma seleção propriamente psíquica. Esta se faz através do jogo da relação mestre-aluno num processo de identificação.
O mestre (que seguramente está adaptado às condições de trabalho) concretiza, sem sabê-lo, as qualidades psíquicas necessárias aos futuros pilotos. Se o aluno piloto chega a se identificar com o monitor piloto de caça, é porque também ele possui o essencial das qualidades afetivas, agressivas e "motivacionais" de seu mestre. O jogo da identificação anda nos dois sentidos: os antigos dizem às vezes dos jovens pilotos assim que eles chegam: "esse cara não tem o perfil da caça" e seu veredito é frequentemente confirmado em seguida. Esta aptidão particular dos antigos em julgar os mais jovens passa por uma necessidade de reconhecer-se nos seus colegas segundo as

vias já descritas de seu narcisismo e de sua capacidade identificatória. E durante a formação que se faz a orientação nas diferentes carreiras em função das características da personalidade de cada piloto.

Apesar de não ser objetiva, apesar de ser dependente das características próprias do mestre ou do monitor, esta orientação-seleção, através do desenvolvimento de uma relação de identificação, não é menos eficaz. Deduz-se facilmente desta análise que a qualidade de um monitor não depende só de seu valor pedagógico, mas também da sua representatividade psicológica em relação às qualidades psíquicas requeridas pelo trabalho que ele é encarregado de representar junto a seus alunos. De maneira que o nó principal da seleção psíquica dos pilotos de caça é, antes de tudo, a relação monitor-aluno na parte prática da formação aeronáutica.

A adaptação

E a modalidade mais sutil e mais finamente psicológica da seleção dos pilotos de caça. A adaptação representa, de certa maneira, a adesão do jovem piloto não apenas às condições de trabalho propriamente ditas, mas também aos valores morais e à ideologia da esquadra, isto é, a tudo o que foi definido acima como o sistema defensivo produzido coletivamente pelo grupo de pilotos (esquadrilha, esquadra). Neste nível, as competências físicas, nervosas, intelectuais e técnicas não estão mais em jogo. O que conta é precisamente a qualidade das relações com os camaradas, a adesão aos valores existentes, a participação 'também à sua elaboração coletiva e ao seu reforço.

Diferente da tripla seleção física, nervosa e intelectual (frequentemente qualificada como objetiva) a "seleção psíquica" não é, entretanto, feita sem coerência. Muito pelo contrário, ela resulta do jogo oculto das relações que acompanham a progressão do aluno desde os testes de entrada até a qualificação de piloto operacional.

Em última instância, o funcionamento da corrente seletiva é superdeterminado pelas condições de trabalho. Se amanhã os Mirage III forem modificados, assim como o número de missões e seu conteúdo, imediatamente o comando mudará, os critérios implícitos da "adaptação" modificar-se-ão, os monitores vindos das esquadras mudarão, a orientação para os diferentes ramos da aviação militar de um mesmo aluno mudará, os excluídos e os fracassados da progressão e da adaptação não serão mais os mesmos.

As condições objetivas de trabalho determinam o nível e o conteúdo da adaptação e, consequentemente, repercutem sobre toda a corrente que leva à escolha das qualidades psíquicas necessárias ao piloto de caça designado para o novo tipo de avião; à escolha da natureza das relações interpessoais do grupo, ao nível de angústia a tolerar e, ao fim, à agressividade indispensável.

Aparece, assim, uma seleção psíquica dos pilotos de caça que, apesar de subterrânea, não deixa de ser de uma eficácia notável. A boa qualidade da relação motivação-satisfação e, particularmente, o prazer proveniente do conteúdo significativo e simbólico do trabalho são absolutamente necessários à manutenção da performance "ergonômica" e à atenuação do medo. Para ser perfeita, a adequação homem trabalho exige não apenas um conteúdo excepcionalmente interessante da tarefa, mas também uma seleção rigorosa entre os candidatos à profissão, a excepcional adaptação do prazer tirado do trabalho ao desejo do piloto de caça permite-lhe enfrentar a cada dia as condições de trabalho particularmente nocivas e a tolerar um medo que, que seja do nosso conhecimento, não acontece em nenhuma outra situação de trabalho. A estrutura mental muito particular dos pilotos de caça contém talvez um "grão de loucura" que não é inútil para ousar desafiar assim a morte a cada dia.

Fica aberta a questão para saber se, assim como o corpo dos pilotos de caça, sua loucura não é racionalmente explorada pelo comando e pela organização do trabalho.

E, antes de estudar as consequências do sofrimento assumido pelos trabalhadores, nós devemos dar uma volta pela análise de um ponto crucial: a exploração do sofrimento e dos mecanismos de defesa destinados a contê-lo, pela organização do trabalho.

5

A exploração do sofrimento

Chegamos agora ao capítulo mais insólito, que depois de ter suscitado nossa própria incredulidade, não deixará de levantar dúvidas e suspeitas no leitor. A atitude espontânea consiste em tomar como referência o sofrimento físico. Toda doença física só pode ser prejudicial à produtividade e à rentabilidade da empresa. Mas eis que o sofrimento mental, uma vez mais, não se deixa encerrar por esquemas explicativos forjados fora de sua coerência. Esta é a diferença essencial, que funda a oposição entre a medicina e a psicanálise. Já mencionamos, nos capítulos precedentes, alguns aspectos "funcionais" do sofrimento, ligados à produtividade. Nas tarefas repetitivas, os comportamentos condicionados não são unicamente consequências da organização do trabalho. Mais do que isso, estruturam toda a vida externa ao trabalho, contribuindo, deste modo, para submeter os trabalhadores aos critérios de produtividade. A erosão da vida mental individual dos trabalhadores é útil para a implantação de um comportamento condicionado favorável à produção. O sofrimento mental aparece como intermediário necessário à submissão do corpo.

Na construção civil, já havíamos assinalado o valor funcional da ideologia ocupacional defensiva, tanto no que diz respeito à continuidade do trabalho com alto risco, como no tocante à seleção de pessoal.

Na aviação de caça, a exploração de uma loucura bem específica

permite encontrar homens capazes de se lançarem num desafio mortal com os elementos naturais.

Mas as coisas não param por aí. Para ilustrar nossa afirmação, faremos referência a dois exemplos tirados da indústria. Com as telefonistas, veremos como o sofrimento proveniente da insatisfação pode ser utilizado para aumentar a produtividade. Depois, a indústria petroquímica facilitará nossa demonstração de como o medo pode ser uma engrenagem determinante da organização do trabalho.

1. *A exploração da frustração*

Apresentamos a seguir notas tiradas de uma pesquisa com telefonistas (de Dominique Dessors, não publicada).

- "O trabalho nos deixa idiotas."

- "De tanto ficarmos sentadas, ficamos com o traseiro achatado, terminamos tendo uma bunda horrível."

- "O trabalho é completamente falso. Quando falamos, é o PTT* que fala. Quando eu saio do trabalho, falo com as pessoas com as frases do PTT."

- "As frase que a gente tem que dizer são: '496, informações'; não podemos dizer' bom dia' . "

- "O que o Sr. deseja?" Não podemos dizer, por exemplo, "o que o Sr. quer?"

- "Em seguida, é preciso enquadrar a informação, ou seja, reformulá-la, numa linguagem codificada, depois de tê-la obtido."

- "Em seguida, .é preciso guardar a informação e procurá-la nas microfichas. Sobretudo no início, esse esforço de memória não é nada fácil..."

- "Depois, devemos repetir a informação pedida sob forma de pergunta. "

- "Por último, devemos dar a informação sob forma de 'resposta' , na linguagem codificada do PTT."

- "Enfim, no caso de agradecimento do assinante, é a única situação em que temos o direito de dar uma resposta livremente escolhida."

---

* Postes, Télégrames et Télecommunication , na França é a empresa estatal que agrupa os correios, telégrafos e telefonia (N. do T.).

- "Não temos o direito de desligar. É o assinante que deve desligar primeiro. Assim, não temos nenhum poder sobre o 'interlocutor."

- "Não sabemos quantas chamadas vamos receber, e uma vem em seguida a anterior. O que é mais difícil são as informações mal explicadas ou não mais válidas. Isso obriga a uma pesquisa mais longa. Não temos o direito de fazer mais de três fichas (quer dizer, é proibido fazer mais de três pesquisas para dar a resposta a uma pergunta). Seja falso ou verdadeiro, devemos responder que 'Esta informação não consta neste item', para não dizer que o PTT não a possui. Depois, ainda é preciso esperar que o assinante tenha acabado de reclamar e desligado. "

- "Durante nosso treinamento ou aprendizagem nos ensinam que não devemos ser muito amáveis, pois é preciso desencorajar as pessoas a recorrerem às informações telefônicas." "O serviço de informações existe porque o catálogo telefônico é incompreensível."

a) *Controle e hierarquia*

As telefonistas podem ser escutadas sem o saber a qualquer momento. Há um controle exercido sobre dez a quinze pessoas. Consta de:

- contadores para o número de chamadas (45 a 50, em geral; 120 para funções específicas);

- contadores do tempo de cada chamada.

"Se a chefe do controle estiver de 'mau-humor', haverá sempre qualquer coisa para comentar. Seja que a linguagem correta não foi usada, seja que a resposta foi muito demorada, seja que foi muito curta. Acabamos com torcicolo, de tanto controlar a chefe do controle."

Há um verdadeiro terror por causa dessa escuta da controladora, que dá notas que ficam registradas num relatório, indestrutível. As telefonistas são, geralmente, do interior (quase 90% delas), e encontraram aí seu primeiro trabalho. Pois é um trabalho mal conceituado, detestado mesmo. Todas elas estão em fila de espera para serem transferidas para o interior, onde o trabalho é menos sobrecarregado e onde se reencontram com suas cidades de origem. Daí a importância das notas, das quais depende a possibilidade de conseguir uma vaga no interior.

No centro telefônico em questão há 400 telefonistas; são 1.000 ao todo, na cidade de Paris.

Há homens trabalhando durante a noite, pois as mulheres não têm o direito de trabalhar. À noite, se reduz o número de pessoal, de maneira a se manter o mesmo ritmo de trabalho do dia.

Às vezes, elas são levadas a dizerem coisas estúpidas. Por exemplo, um assinante pede um número de telefone do interior, e a telefonista pergunta-lhe se ele tem o número de seu correspondente. A pessoa se irrita e pergunta se estão "gozando da cara dele". Na realidade, a pesquisa de informações pode referir-se ao número do estado ou ao número do assinante, no interior daquele estado.

"Estas brigas só nos causam tensão. Muitas funcionárias são das Antilhas e têm um sotaque bastante forte, de modo que, frequentemente, recebem insultos racistas. Uma única resposta desagradável pode acabar com um dia de trabalho."

"Ficamos ligadas ao posto de trabalho por um equipamento munido de um fio bem curto. Ficamos amarradas, pois se a gente se vira é detida pela extensão do fio. Temos uma verdadeira sensação de estar acorrentadas."

"Por outro lado, só temos um único ponto de escuta no fone, e com a outra orelha ouvimos os ruídos da sala de trabalho e as outras colegas falando; isso provoca um efeito de ruído, de interferência com, a voz do interlocutor, sobretudo quando se trata de uma mulher."

"Só podemos desligar se não há nenhum assinante do outro lado do fio. Devemos, antes, repetir: 'Há alguém na linha? Há alguém? Desligando', 'Há alguém na linha? Há alguém? Desligando' - e este é o único caso em que se pode desligar primeiro. Mas repetir tudo isso três vezes, quando se sabe muito bem que não há ninguém, 'deixa qualquer um completamente idiota' ."

"Trocamos de posto a cada período de trabalho, manhã ou tarde. Ora, no começo de cada comunicação, é preciso anunciar o número do posto receptor, para que as reclamações dos assinantes possam identificar a responsável. Então, achamos um jeito, que consiste, no momento do 'clic', resmungar de modo incompreensível o número do posto em que estamos."

"Na saída do trabalho, no metrô, as portas automáticas começam a fechar depois de um ruído, semelhante ao do telefone: dizemos então o número do posto de trabalho."

"Quando alguém na rua nos diz bom-dia, respondemos: 'o que o senhor deseja?'."

"Às vezes, no trabalho, sabemos de cor uma informação, mas não ousamos acreditar nisso, não confiamos em nossa memória,

e verificamos tudo, sistematicamente. Depois, repensamos nos números que são frequentemente citados com letras, por exemplo, BUS 84. Assim, nos acostumamos com uma certa forma de pronunciar as palavras, destacando cada sílaba. É menos cansativo falar assim do que falar normalmente, pois somos então melhor compreendidas e não precisamos estar repetindo. Depois, na saída do trabalho, ou durante as pausas, continuamos a falar com essa voz nasal, como naquele sketch de Yves Montand ("O telegrama").

"Do ponto de vista do ritmo de trabalho, constatamos que quando estamos nervosas, o que mais queremos é que o assinante desapareça que desligue que fiquemos livres dele. De maneira que começamos a responder mais depressa. Mas aí, mal ele desligou e já há um outro chamado. Enfim, quanto mais nos enervamos, mais depressa trabalhamos e mais chamadas respondemos."

"Ao sair do trabalho, só atravesso as ruas nos pontos marcados, o que nunca fazia antes. E ao descer uma escada, eu seguro o corrimão, com medo de cair. Não tenho mais confiança. O ambiente me parece sem cor, sem gosto. Tudo é cinzento."

As exigências de tempo e ritmo terminam por permear toda a vida. Por exemplo: "durante as pausas no trabalho a gente olha o relógio três vezes mais do que durante o trabalho."

"Para se ter pausas maiores ou suplementares, é preciso armar uma estratégia especial em relação às chefias. Há jeito para se perguntar, por exemplo, se 'a caixa está aberta'."

b) *Discussão*

Três elementos principais ressaltam dessas entrevistas:
- primeiro, a finalidade da informação telefônica;
- segundo, a forma e o conteúdo do trabalho;
- finalmente, as questões relativas à hierarquia, ao tipo de comando e à organização do trabalho.

A finalidade da informação telefônica

As informações telefônicas existem porque o catálogo é incompleto ou incompreensível. O exemplo seguinte demonstra-o: o plural de "Aux Fleurs" (Às Flores), nome de uma loja, não é levado em conta na ordem alfabética; assim, para encontrar essa informação no

catálogo, é preciso ir procurando, sucessivamente, nas letras A.U.F. e não em A.U.X.F. Podemos compreender como deve ser horrível passar 8 horas por dia sendo uma espécie de prolongamento do catálogo.

A forma e o conteúdo do trabalho

Aqui, forma e conteúdo são quase sinônimos: o conteúdo- fica tão limitado, ridículo e estereotipado como a forma.

É preciso mencionar o nome "P.T.T.". Não se admite nenhuma variação no vocabulário, no número de frases, nem no tempo utilizado para pronunciá-las! É obrigatório que, de algum modo, a telefonista reprima suas intenções, suas iniciativas, sua linguagem. Em outras palavras, sua personalidade. Falar "P.T.T." é, a cada instante, uma proibição de ser ela mesma.

Não somente é proibido se expressar e passar, nas respostas ao interlocutor, a mínima parcela de desejo próprio; de bom-humor ou de cansaço; de agressividade, em resposta a um insulto; de prazer, por ocasião de uma conversa em que se comunicou com simpatia. Mas também é necessário que não se ouça, nas palavras do outro, tudo aquilo que é próprio, individualizante, do interlocutor. Não se deve escutar a maneira como se apresenta o discurso do outro. Não se deve prestar atenção aos detalhes do que ele fala. Não se deve ouvir suas hesitações. Não se deve perceber seu tom desagradável: Do discurso do outro deve-se extrair apenas a informação solicitada. Deve-se substituir seu enunciado por uma tradução, depurando-o, transformando-o, dando-lhe a forma e o conteúdo P.T.T. Isso chega às raias do absurdo, na conversa dirigida ao silêncio: "Há alguém na linha? Há alguém? Desligando," repetida três vezes.

É nesse duplo sentido que tanto a forma como o conteúdo do trabalho impedem qualquer relacionamento. Há uma contradição fundamental entre um serviço destinado à comunicação e a proibição de qualquer relação psico-afetiva.

- O terceiro aspecto diz respeito à hierarquia, ao comando, ao controle e à organização do trabalho

O eixo central dessa violência do poder baseia-se no estado permanente de poder ser controlado. Não se pode imaginar uma disciplina mais eficaz ou perfeita que a existente, pelo fato de se poder ser controlado a qualquer momento, sem mesmo saber em que mo-

mento esse controle é exercido. De certo modo, é a construção artificial de um autocontrole. Pois ter medo de ser vigiado é vigiar-se a si mesmo. O medo e a ansiedade são os meios pelos quais se consegue fazer respeitar os preceitos hierárquicos. No primeiro plano, aparece a ansiedade: agir conforme as ordens recebidas, obedecer e proteger-se da ansiedade originada pelo risco de ser pego em erro.

Este exemplo traz uma ilustração do que acabamos de descrever, a propósito do sofrimento resultante do conteúdo vazio de sentido da tarefa, a propósito do trabalho repetitivo como protótipo de um sistema disciplinar, e a propósito dos comportamentos condicionados. Há um compromisso entre um "bem-estar" (em relação ao esforço requerido pela auto-repressão consciente) e um "bem-estar menor" (em relação à vida psíquica espontânea). O condicionamento constitui, de certa maneira, a sintomatologia da neurose marcada pela organização do trabalho.

A exploração do sofrimento

O trabalho de telefonistas propicia a ocasião de tratarmos da relação existente entre a "tensão nervosa" e a produtividade.

Quanto mais a telefonista se enerva, mais se sente agressiva e mais deve intensificar a auto-repressão. As reações agressivas são provocadas pelo interlocutor, pelo controle e pelo conteúdo inadequado da tarefa.

A frustração e as provocações acumulam seus efeitos, provocando, em conjunto, uma agressividade reativa.

É esta agressividade que vai ser explorada pela organização do trabalho.

Na impossibilidade de se encontrar uma saída direta, qual pode ser o destino dessa agressividade? Uma análise, que não teremos como objetivo detalhar aqui permitiria mostrar que a única saída é de voltar a agressividade contra si mesmo (40).

A auto-agressão tem formas múltiplas. Mas a amplitude da organização do trabalho tem, nesse caso, um papel muito importante.

Diante da necessidade de respeitar a realidade (salário e disciplina da fome), a telefonista tem interesse de orientar essa energia para uma adaptação à tarefa. Devido a um processo que transforma a agressividade em culpa, por intermédio de um retorno contra si mesma (41), é implantado um círculo vicioso, onde a frustração alimenta a disciplina - base do comportamento condicionado, discutido no Capítulo II. A telefonista transforma-se na artesã do seu próprio condicionamento.

Essa é a primeira saída possível, oferecida à agressividade reativa e à frustração.

No posto de trabalho, especificamente, pode implantar-se um circuito semelhante.

Contra o assinante desagradável, a reação agressiva não tem mais chances de se exteriorizar do que contra a controladora, precisamente por causa do controle exercido. Proibição de responder agressivamente, proibição de desligar, proibição de irritar o outro fazendo-o esperar indefinidamente ... a única solução autorizada é reduzir o tempo da comunicação e empurrar o interlocutor para desligar mais depressa. De maneira que a única saída para a agressividade, aliás, bem restrita; é trabalhar mais depressa. Eis aí um fato extraordinário, que conduz a fazer aumentar a produtividade, exasperando as telefonistas. De modo que não é tanto exortando-as a trabalhar rápido mas provocando irritação e a tensão nervosa nas telefonistas, que a controladora pode obter melhor rendimento.

De um lado, temos a angústia como correia de transmissão da repressão e, de outro, a irritação e a tensão nervosa como meios de provocar um aumento de produção.

Mostra-se então, nesse trabalho de informações telefônicas, que o sofrimento psíquico, longe de ser um epifenômeno, é o próprio instrumento para obtenção do trabalho. O TRABALHO NÃO CAUSA O SOFRIMENTO. É O SOFRIMENTO QUE PRODUZ O TRABALHO.

Para aumentar a produção, basta puxar a rédea do sofrimento psíquico, mas respeitando-se, também, os limites e as capacidades de cada um, senão arrisca-se fazer descompensar uma ou outra, através de, por exemplo, crises de nervos.

Mais do que uma verdadeira organização do trabalho, o controle das telefonistas aparece como uma tecnologia de poder mediada pelo sofrimento psíquico. Essa constatação já havia sido feita por Bégoin, mas não encontrava explicação na teoria pavloviana. "Algumas das telefonistas chegam a rendimentos excepcionais, não por excesso de zelo, mas porque o trabalho - dizem - as enerva, e quanto mais nervosa ficam, mais rápido trabalham." Via de regra, são "as mais nervosas" que têm os melhores rendimentos; e consideramos "mais nervosas" aquelas que são' mais facilmente irritáveis, menos pacientes etc. Podemos dizer, sem exagero, que o "nervosismo" das telefonistas (um dos elementos essenciais no quadro de sua neurose) é uma doença necessária, nas condições atuais, para a realização de suas tarefas profissionais. O sistema de avaliação por notas e o modo de calcular a produção só fazem agravar esse estado de coisas (Bégoin, p. 146).

Um exemplo extraordinário da utilização do nervosismo é dado pelo próprio Bégoin, e é tão ilustrativo que dispensa qualquer comentário: "Um médico do trabalho trouxe-nos um exemplo impressionante (...). Numa empresa, haviam selecionado, para um trabalho delicado, que requeria uma habilidade profissional superior, um certo número dentre as "melhores mecanógrafas" da firma. Colocadas num trabalho que era particularmente intensivo, pouco tempo depois todas foram obrigadas a parar de trabalhar devido a problemas graves, avaliados como manifestações de hipertireoidismo. Uma anamnese detalhada mostrou que elas já apresentavam certos sintomas, antes de começar o trabalho. Concluiu-se que a seleção profissional, com vistas a um trabalho difícil, simultaneamente e por uma espécie de coincidência, tinha selecionado sujeitos que apresentavam, entre tantos outros mecanógrafos, uma tendência hipertireoidiana." (p. 196). Podemos relacionar essa utilização do hipertireoidismol em mecanógrafas à da loucura narcísica nos pilotos de caça.

O que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento, em si mesmo, mas principalmente os mecanismos de defesa utilizados contra esse sofrimento. No caso das telefonistas, o sofrimento resulta da organização do trabalho "robotizante", que expulsa o desejo próprio do sujeito. A frustração e a agressividade resultantes, assim como a tensão e o nervosismo, são utilizadas especificamente para aumentar o ritmo de trabalho.

2. *A exploração da ansiedade*

Nas indústrias químicas, reina a ignorância sobre os processos e seus incidentes. A direção não pode fornecer um organograma das tarefas, em razão da própria natureza do trabalho, que se estrutura em função dos incidentes que se deve enfrentar.

A ignorância dos trabalhadores: na maioria dos casos, os trabalhadores ignoram o funcionamento exato do processo industrial, dos diferentes equipamentos etc. Têm apenas "dicas" de um saber descontínuo: o nome do produto de entrada e de saída, o nome da insta-

---

1 O hipertireoidismo corresponde a uma hiperatividade da glândula tireoide. A sintomatologia é dominada por tremores nas extremidades, aceleração do ritmo cardíaco e, sobretudo, por um nervosismo extremo. E esse nervosismo que foi aqui selecionado, espontaneamente, como fonte de aumento da produção.

lação, sua tonelagem, seus rendimentos globais, sua data de instalação, alguns dados quantitativos relativos aos limites de temperatura, de pressão etc., fornecidos pelo painel da sala de controle. Mas não existe conhecimento coerente, nem sobre o próprio processo, nem sobre o funcionamento das instalações. Não existe nenhuma formação, a esse respeito, destinada aos trabalhadores. O saber circula a nível dos engenheiros, dos escritórios de projetos, da matriz na capital etc.

Não há saber contínuo, mas, ainda assim, há um saber próprio. Na realidade, os trabalhadores detêm conhecimentos consideráveis sobre a empresa. Eles aprendem, espontaneamente, ao longo do tempo e por hábito, uma série de "dicas", que são a forma pragmática e operatória do saber do trabalhador. Existem apenas algumas instruções dadas pela direção: a temperatura de tal reservatório não deve ultrapassar 70°C; a pressão, em tal nível, não deve ultrapassar 25 atmosferas: em tal ponto, o fluxo de produção não deve descer abaixo de tantas toneladas por hora etc. Entretanto, estas instruções são bastante insatisfatórias. Os operários aprendem, aos poucos, a interferir nas etapas intermediárias do processo de produção: para que a temperatura não ultrapasse tal nível, deve-se manter um volume inicial que "retire o calor"; do mesmo modo, um certo barulho corresponde a um P.V.C. (cloreto de polivilina, produto que entra na fabricação de certas matérias plásticas) que está indo bem, outro tipo de barulho significa que o P.V.C. não está indo bem e "faz bolhas". Ao longo de sua experiência e tempo de trabalho, o operário associa os comentários dos colegas, sobre a qualidade final do produto, aos barulhos da máquina. Este saber não está escrito, não se formaliza, mas simplesmente circula entre os trabalhadores, quando existe um ambiente de trabalho onde há companheirismo. A transmissão desses conhecimentos é puramente oral. O conjunto de "macetes" assim acumulados e coletivamente partilhados pelos trabalhadores é o que faz a fábrica funcionar.

Não nos enganemos não se trata aqui de detalhes secundários! O essencial do saber é veiculado e utilizado de operário a operário, sem intervenção da direção da fábrica, ao contrário do que postula a Organização Científica do Trabalho.

Entretanto, esse saber pragmático é incompleto e pouco tranquilizador, pois é colocado em cheque por uma troca de posto de trabalho, pela instalação de um novo equipamento de exaustão ou de novas autoclaves. Os macetes funcionam, é claro, mas não representam nem uma profissão com seu know-how desenvolvido completamente, como entre os artesões, nem uma verdadeira formação ou uma

formalidade de domínio completo sobre o instrumento de trabalho.

O conjunto de "macetes" permite o funcionamento da fábrica, mas a soma das lacunas nesse saber pragmático produz um grande mistério sobre o andamento da produção. A prova disso está na ocorrência de incidentes não previstos, que não se poderia prever ou que nunca se conseguiu compreender bem, e que podem se repetir. Existem os problemas comuns, mas há também os incidentes estranhos e imprevisíveis, os acidentes sempre novos e, às vezes, únicos.

A ignorância das chefias técnicas: os trabalhadores sabem que os técnicos de nivel universitário desconhecem o funcionamento da empresa e de suas instalações. São detentores de um conhecimento teórico e formaram-se em grandes faculdades, mas chegam à fábrica sem nenhum conhecimento prático. "No inicio, a direção da fábrica manda-os visitar as instalações, então nós lhes damos 'dicas' que nada querem dizer. Isso, às vezes, dura vários dias." E "depois de alguns dias dessa brincadeira, eles percebem que não chegam a lugar nenhum. E quando a direção autoriza-os a terminarem com as visitas, refugiam-se em seus escritórios e nós não os vemos mais".

Constata-se que os técnicos de nível universitário, por seu lado, não saberiam fazer funcionar, sozinhos, as instalações da fábrica. O conhecimento teórico de que dispõem é insuficiente para tal prática industrial, tão insólita. O único conhecimento prático se reduz às instruções oficiais, que são pobres em relação ao que representam os macetes dos operários.

O pessoal de nível universitário admite, implicitamente, a própria ignorância: "Quando um de nós dá uma ordem, escutam-nos educadamente e, depois, quando viramos as costas, cada um faz como pode". E o que, implicitamente, de um lado e do outro, chama-se de "interpretação das ordens".

Desse modo, em setores inteiros, reina a maior ignorância: "Quando há um acidente, aparece uma ordem nova". Os procedimentos oficiais avançam passo a passo. Frequentemente, a direção pede aos operários para elaborar uma nova regra de trabalho. Quando houve uma explosão, por ocasião da introdução de um novo catalisador, "ninguém a tinha previsto".

"Durante as greves, nós discutimos as possíveis reduções de produção que não afetariam as instalações. E nessas discussões que a direção se mostra. Nós percebemos então que eles não sabem até onde se pode ir. Foi assim que diminuímos o ritmo, mais do que

haviam dito que seria possível, e nada explodiu. Outra vez, um colega antigo me disse que já lhe acontecera de descer, uma vez, até 22%, e a esse nível tudo degringolou na produção, de vez."

"Uma outra vez, eles nos disseram que era perigoso parar, porque reiniciar depois provocaria uma explosão. Eles sabiam disso porque houve uma explosão, na Inglaterra, com 15 mortos. Mas nós, a gente bem que começou a primeira vez, e eles não sabiam que havia um risco."

"Todo mundo sabe que não se sabe." Quando acontece um acidente que não era previsível, na maioria das vezes, não é por falta de precaução, mas porque ninguém tinha antes nenhuma experiência a respeito.

Essa ignorância, que permeia o funcionamento da empresa, tem um papel fundamental na constituição do Risco e no Medo dos Trabalhadores.

Ignorância, medo e angústia

O medo aumenta com a ignorância. Quanto mais a relação homem/trabalho está calcada na ignorância, mais o trabalhador tem medo. São mais duramente atingidos os que são novos no trabalho, totalmente desarmados face a um mistério e a um risco mais indefinido. Em consequência, os trabalhadores sentem um medo muito maior quando mudam de função, pois ainda conhecem os "macetes". O último aspecto, paradoxal apenas na aparência, sublinhado pelos trabalhadores nas pesquisas realizadas, é que "a polivalência aumenta a tensão nervosa, e há caras que se acabam quando ficam polivalentes".

Afirmação paradoxal! Pois poderíamos esperar que o trabalhador polivalente, tendo maior acesso aos "macetes", conseguiria um domínio maior do próprio instrumento de trabalho. Na verdade, acontece o contrário. Em sua própria função, o trabalhador - mesmo sabendo vagamente que ninguém sabe tudo - conforta-se com a divisão do trabalho, que reduz as responsabilidades e as variáveis desconhecidas. Quando se torna polivalente, descobre que as outras funções de trabalho são como a sua, e que a incerteza do colega vizinho é tão grande quanto a sua.

O polivalente, na verdade, conhece um grande número de "macetes", mas acumula também zonas de ignorância, e assim está confrontado a uma extensão do risco. Cresce seu medo, e é frequente, então, que assistamos a uma descompensação, conduzindo à licença médica, ao repouso forçado e a um tratamento medicamentoso "por depressão".

Segundo os próprios trabalhadores, são numerosos os companheiros que descompensam. De que maneira? Pode-se recuperar, nessa semiologia, os estigmas do trabalho? É bem provável que os trabalhadores vítimas desses episódios invoquem - mas nem sempre - o trabalho. Muitas vezes, na verdade, o que tentam é esconder o medo, que lhes parece vergonhoso, ou disfarçá-lo, tanto dos outros como de si mesmos. E mesmo quando acusam o trabalho, em contrapartida, nunca incriminam o risco, nem o medo. A descompensação aparece então como um quadro misto, associado à angústia, à irritabilidade e à depressão. Para o médico, externo à empresa, não há aí nada de especifico, pois a cristalização de todos os conflitos familiares, financeiros, sociais, acaba por conferir ao episódio um caráter mais pessoal do que especifico do trabalho.

Isso se explica, se admitirmos que, a partir de um certo nível, o medo e a apreensão sofrem uma verdadeira dissolução na angústia; isso quer dizer que, transbordando, as defesas individuais deixam surgir conflitos intrapsíquicos, inevitavelmente reativados pela situação permanente de risco.

Nenhum operário, como nenhum outro homem, está a salvo de uma explosão de angústia. Embora seja esquemática a separação entre medo e angústia, na prática, essa ligação é bem anterior, e, frequentemente, não basta ao trabalhador sair da fábrica para ficar completamente confiante e calmo. Sobretudo se seus períodos de recuperação somatopsicológica forem cortados pela ruptura de seus ritmos de descanso (trabalho em turno alternado). A maioria dos operários precisa de remédios para dormir, mas também para se aguentar durante a jornada de trabalho. Os hipnóticos e ansiolíticos são largamente consumidos. Quando volta para casa, o trabalhador acorda de noite, angustiado, pois não sabe mais se fechou direito tal válvula. Será que pode explodir? Só ficará tranquilo no dia seguinte, quando voltar ao posto de trabalho. E, pouco a pouco, toda a vida do operário é atravessada pela ansiedade gerada pelo trabalho.

Quanto maior for a ignorância sobre o trabalho, mais fácil será ultrapassar a fronteira entre o medo e a angústia. Na realidade, a ignorância consciente sobre o processo de trabalho aumenta o medo, porque torna o risco cada vez maior. Por outro lado, a ignorância facilita o aparecimento do medo. Sabemos que a atividade profissional, a qualificação, o know-how e o saber, em geral, representam um dos mecanismos de defesa fundamentais para a economia psíquica. O trabalho - uma das modalidades de resolução de certos conflitos e de regulação da vida psíquica e somática - é, para certas pessoas, um modo privilegiado de equilíbrio. Nas indústrias petroquí-

micas, o trabalho que traz em si riscos, gera o medo e destrói certas defesas contra a angústia, submete, assim, a vida psíquica dos trabalhadores a duras provas.

As defesas coletivas contra o medo: "as condutas perigosas". Às vezes, a atividade dos trabalhadores em indústrias petroquímicas é interrompida por práticas insólitas; é verdade que o trabalho tem vários momentos de pausa, como já havíamos assinalado; esses tempos livres são utilizados para conversas entre os trabalhadores, mas são também oportunidade para jogos lúdicos, que vão dos jogos de cartas aos jogos perigosos, que põem em perigo a vida dos operários, passando pelas competições esportivas no próprio local de trabalho. Há verdadeiros jogos "olímpicos" no interior da usina; há rallyes, corridas e jogos de bola que duram a noite inteira. Há concursos, às vezes perigosos, que se prolongam por vários dias, como há também brincadeiras e gozações de dimensões inusitadas, que se prolongam por dias e às vezes semanas, constituindo; se verdadeiros cenários de ação, com regras absurdas e inventadas, de todos os tipos. Entre estas, as mais frequentes dizem respeito aos "jogos relativos à segurança". Faz-se correr o boato de que é preciso vestir uma roupa especial de proteção contra certos riscos imaginários; durante muitos dias um bom número de trabalhadores crédulos seguem essa norma. Exagerando um pouco mais, induz-se os "patos" a se dirigirem à direção, para pedir novos equipamentos, de modo que a enganação seja descoberta. Frequentemente, praticam-se jogos verdadeiramente perigosos. Atrás de uma pilastra, um trabalhador usa o extintor de incêndio dirigindo seu jato, bastante forte, contra os colegas que passam, com o risco de feri-los. De tempos em tempos acontecem acidentes. Foi assim que nos contaram que um operário negro, fugindo da brincadeira, teve a perna presa numa proteção de máquinas. Ainda caído por terra, um grupo de operários jogou-se sobre ele, começando a praticar uma série de massagens musculares na perna machucada, com o dorso das mãos. Durante algum tempo, e em meio aos risos e a uma folia geral, simularam gestos médico-cirúrgico, até o momento em que se aperceberam que a perna estava fraturada. O operário negro foi levado embora, em ambulância, e nunca mais foi visto na fábrica. Foi indenizado e a direção pagou até suas dívidas, sem que nenhuma punição ou repreensão tivesse sido feita aos colegas responsáveis pelo incidente. A direção quis, manifestamente, enterrar este episódio. Os trabalhadores chamam tais

brincadeiras de "trotes e admitem que, muitas vezes, acabam mal, a ponto das vítimas descompensarem, tendo "depressões nervosas".

Uma outra prática frequente é a dos jantares grandiosos, sobretudo à noite, que reúnem os trabalhadores para um verdadeiro festim, largamente "regado" a vinho, a champanhe e outras bebidas alcoólicas.* Os trabalhadores têm o hábito de falar de seus "banquetes", como de festas. Quando falam desse hábito, eles riem, mas, ao mesmo tempo, interrogam-se sobre seu significado, adivinhando que esconda algo importante, obscuro. Perguntam-se porque aqueles que trabalham em turnos comem tanto, exprimindo um certo mal-estar sobre a quantidade de obesos que conhecem.

Tais banquetes são também ocasião para uma teatralização da segurança. Uma vez, exigiram que a direção mandasse um novo filtro de compressor... que utilizaram como grill para assar pizzas! Nesse mesmo sentido, liberaram vapor, a 8000C, para assar costeletas em um segundo, prática que todos reconheciam, entretanto, como perigosa.

Outra prática inútil e perigosa é de abrir, à noite, as válvulas e liberar vapor sob pressão nos telhados da usina; isto destina-se, na verdade, dado seu caráter estrondoso, a provocar pânico entre os engenheiros que, em suas casas" são acordados pelos alarmes no meio da noite. E desse modo, em alguns instantes, são queimadas 380 toneladas de combustível, inutilmente, ou seja, cerca de 170.000 francos. **

Se prestarmos atenção nas associações de ideias que permeiam o discurso dos operários, reconheceremos facilmente o elo entre a situação de risco, a temática da ansiedade e a encenação da segurança. Na verdade, tudo consiste, então, em inventar novas regras de segurança, inúteis e simbólicas ("trotes"), para ridicularizar aquelas já existentes (liberar vapor), em transgredir às vezes as regras mais elementares de salvaguarda (assar costeletas), até mesmo em criar novos perigos, que não têm nenhuma outra relação, senão simbólica, com os perigos próprios ao processo de produção (os jogos perigosos que terminam em acidentes).

As encenações, frequentemente, acabam mal, conduzindo às vezes à depressão nervosa, ao acidente ou fim de uma carreira. Isso significa que são voluntariamente levadas longe demais.

Essas condutas perigosas aparecem, assim, como um enorme desafio ao risco, e também como uma tentativa de domínio simbólico

---

* Estamos na França! ... (N. do T.)

** Cerca de US$ 25.000,00 (N. do T.).

do medo, dentro de um esquema já clássico, que encontramos também junto aos trabalhadores da construção civil. Parece que, para ser eficaz como defesa contra a ansiedade e o medo, a encenação deve ser levada aos extremos e chegar a provocar vítimas. E a este preço que funciona o sistema defensivo.

Fica difícil avaliar com exatidão os efeitos dessas defesas coletivas sobre a população operária como um todo. Porém, aquele que fica de lado nessas práticas, um dia ou outro será a vítima; ele deverá enfrentar, além do medo criado pelos riscos do processo de trabalho, o medo criado pelo clima psicológico do qual não participa. De maneira que essas condutas perigosas funcionam, provavelmente, como um sistema de seleção - pela exclusão dos vacilantes. Em contrapartida, para todos os outros que delas participam, cria uma intensa coesão, um clima de cumplicidade protetora, funcionando então, efetivamente, como defesa contra o medo.

"O costume"

E o último elemento a ser considerado nas defesas contra o medo. Se o jovem operário supera com sucesso seu teste de início do trabalho, o hábito, as "dicas" e a participação na vida coletiva irão aliviar seus esforços. Mas uma mudança de posto de trabalho, a multiplicidade de tarefas, a poli valência ou a instalação de um equipamento novo reativam a ansiedade. Ao contrário, o tempo parece ter um papel essencial em relação à luta contra o medo. Na realidade, a implantação de novas usinas e a substituição dos velhos equipamentos, a cada dez anos, por outros de capacidade superior, de regulação e manutenção diferentes, fazem reaparecer ainda mais a relação de ignorância que o operário tem para com seu trabalho e, assim, sua ansiedade. Mas, numa fábrica onde fizemos uma de nossas pesquisas, instalada há várias décadas na região (desde a Primeira Guerra Mundial) e que conhecera todas as gerações de equipamentos e processos, mostrou-se que o medo atingia um nível menor:

- Retivemos aí, no discurso dos operários, expressões significativas como "as caldeiras e cubas, para nós, são como marmitas". O recurso surpreendente a uma comparação com um objeto familiar não poderia deixar de espantar, quando a comparamos com a representação que têm, outros operários, das fábricas em que trabalham (monstro feroz e misterioso etc);
- A idade da fábrica;
- O tempo de serviço dos trabalhadores dessa fábrica: frequen-

temente, o pai ou a mãe, e mesmo o avô, já haviam trabalhado nela;

- A estabilidade do pessoal.

Todos esses elementos favorecem o desenvolvimento de uma espécie de tradição local estabelecida por diversas gerações. E, com o tempo, conhece-se a empresa e o processo. A fábrica mata tanto como, no Norte da França, a mina. Mas o medo foi substituído por uma tensão menor, o hábito venceu. Deve-se ressaltar também o fato de que os próprios prédios da fábrica não se modificaram em várias décadas, e que a produção principal ficou sempre a mesma. A fábrica tem um aspecto vetusto, em comparação com as refinarias modernas.

A fábrica já "entrou nos costumes", na vida, nas conversas, na família, nas gerações, na própria cidade. Pois toda a população local vive dela, direta ou indiretamente.

O contraste existente entre os operários dessa fábrica e aqueles que vivem a ansiedade permanente das novas fábricas lembra o contraste entre operários de países industrializados e os trabalhadores imigrantes, por exemplo, recentemente deslocados de seu campo, do interior de um país da África do Norte, e confrontados brutalmente a um modo de trabalho que lhes é completamente estranho.

Nas novas fábricas ainda não há tradição, não há passado. O exemplo dessa empresa, implantada no pós-guerra, leva a pensar que o tempo talvez tenha um papel importante na evolução do sofrimento psíquico dos operários em indústrias de processo contínuo.

O medo é utilizado pela direção como uma verdadeira alavanca para fazer trabalhar. Lembrando sem parar as diversas modalidades dos riscos, mais do que o perigo do momento, a direção mantém voluntariamente os trabalhadores num estado de alerta permanente. Efetivamente, o medo serve à produtividade, pois com esse tipo de atmosfera de trabalho, os operários estão especialmente sensíveis e atentos a qualquer anomalia, a qualquer incidente no desenvolvimento do processo de produção. Ficam atentos e ativos, de modo que em caso de quebra, vazamento ou qualquer outro incidente, intervêm imediatamente, mesmo se a ocorrência não for diretamente ligada a suas atribuições diretas. O medo partilhado cria uma verdadeira solidariedade na eficiência. O risco diz respeito a todo mundo, a ameaça não poupa ninguém, e nesse caso é impensável "deixar o barco afundar" (como numa linha de montagem), ou desejar uma deterioração do instrumento de trabalho. Quanto melhor estiver o processo de produção, mais tranquilos estarão. O risco cria, espontaneamente, a iniciativa, favorece a multiplicidade de tarefas e permite a economia de uma formação verdadeira, que a direção, aliás, não poderia dar.

O medo e a ordem social na empresa

O medo é também um instrumento de controle social na empresa. O melhor exemplo é dado pela forma extraordinária que tomam os conflitos. Quer se trate de salários, de qualificação profissional ou de condições de trabalho, as greves clássicas são raras e mesmo impossíveis em certas usinas petroquímicas. A paralisação da produção acarretaria não somente prejuízos para o instrumento de trabalho, mas, sobretudo, arriscaria provocar acidentes. Para funcionar, esse tipo de processo não deve nem ultrapassar um volume final máximo, fixado previamente pelo construtor (na realidade, a prática demonstra que, se no começo essas normas são respeitadas, o mais frequente é que a direção force sua ultrapassagem permanente), nem cair aquém de uma produção mínima, sob pena de provocar, em alguns pontos, a elevação perigosa de certas temperaturas, bloquear o fluxo de reagentes em certas canalizações etc. De modo que o mais frequente é que a greve seja feita sob forma de uma redução da produção, segundo cotas que são objeto de negociações intermináveis entre a direção e os trabalhadores. Nesse mesmo sentido, a greve só pode começar em uma data fixada, quando certa instalação está em fase de manutenção ou quando se atingiu uma certa fase do processo, ou durante certa campanha relativa a um produto que, sozinho, permite a diminuição do ritmo do processo... O argumento usado pela direção, e em torno do qual todos os movimentos reivindicatórios se organizam, é sempre a SEGURANÇA.

A paralisação repentina, por isso, é impossível, as greves selvagens muito raras, e a sabotagem fica definitivamente excluída. Entretanto, vê-se bem que, aqui ou ali, os trabalhadores em luta transgridem as regras de uma segurança que atingiu o estatuto de um mito indiscutível. Através disso, demonstram o uso abusivo que dela faz a direção, e que o mito repousa sobre a ignorância que reina, de ambos os lados, sobre os limites exatos que não se deve ultrapassar. Nesse sentido, as lutas têm um papel importante na desdramatização do cenário da segurança, desativando parcialmente a ansiedade.

E fundamental que avaliemos a articulação: Ignorância-Risco-Medo-Segurança, em SUAS DUAS FACES INSEPARAVEIS:

_ Como resultado, por assim dizer, inevitável, da produção, por meio de processo e de uma técnica ainda não dominados, mas que fazem parte de uma escolha consciente, por parte da direção;

_ Como instrumento de produtividade e de controle social, representando uma forma total, completa e original de exploração. O medo é, conscientemente, instrumentalizado pela direção, para pressionar os trabalhadores e fazê-los trabalhar.

Medo e imaginação

Tudo se passa como se a instalação de uma usina petroquímica, dotada de instalações sofisticadas, modernas, de rápida obsolescência e grande capacidade de tratamento do produto colocasse a direção em posse de um material que poderia render muito dinheiro, sob a condição de saber usá-lo e conservá-lo. Não se trata de afirmar que tanto direção quanto engenheiros, projetistas e construtores não sabem onde pisam. A implantação de uma fábrica é a prova de um certo conhecimento. Mas, ao contrário, em relação a tudo aquilo que diz respeito ao funcionamento e controle, eles estão desarmados de um saber pragmático, como já mostramos. É lógico que detêm certos conhecimentos técnicos, formulados em instruções de uso, mas são fragmentados e não bastariam para fazer funcionar a empresa. São os trabalhadores que, ao longo de sua prática, descobrem e, às vezes, transmitem oralmente seus "macetes". A descoberta e a produção dos "macetes" da profissão são de algum modo, fruto das potencialidades criadoras e inventivas dos operários. Mas, diferentemente dos artesãos, que puderam elaborar e desenvolver um know-how, através de séculos de prática, no que concerne ao processo de produção, é preciso encontrar "macetes" ao longo de um tempo que se mede, segundo os casos, entre alguns dias e alguns anos. Vemos, então, que não são nada comparáveis. Por outro lado, "macetes" têm, nesse caso, um caráter vital, pois é graça a eles que os trabalhadores conseguem controlar ou dominar o processo. Assim, a descoberta das "dicas" é, de certo modo, arrancada dos trabalhadores pelo medo.

O estado de medo e de alerta que não abandona o trabalhador durante todo o tempo, espicaça a imaginação e excita a curiosidade. É neste corpo-a-corpo violento que se elabora o saber operário; nesse confronto entre equipamentos monstruosos e ameaçadores e operários sem nenhuma preparação ou formação efetiva, pressionados pela situação ansiógena a se adaptarem o mais depressa possível, graças à descoberta e à produção de conhecimentos pragmáticos sobre o próprio instrumento de trabalho.

Não nos enganemos: os "macetes" não são simples truques. Frequentemente, são fruto de muitos anos de observações cotidianas. É assim que, depois de uma série de incidentes que se reproduzem ao longo de dois anos, que um operário descobre a sequencia de variações, de flutuações e de alarmes que levam ao incidente em questão. Não há nenhuma ligação lógica entre os diferentes elementos dessa sequencia, mas o operário detectou dois ou três sinais, simul-

tâneos ou sucessivos, que vão lhe permitir, de agora em diante, prever o incidente que se produzirá alguns minutos mais tarde, e evitá-lo. Do mesmo modo, quando aparecia certa anomalia, um outro operário descobriu uma espécie de receita para responder a ela: diminuir um pouco a pressão aqui, aumentar a saída ali, a temperatura lá, pedir ao colega do posto vizinho para diminuir um outro parâmetro.

Este tipo de saber não se articula com nenhum conhecimento teórico. É puramente pragmático e resulta da experiência e da observação*.

"As dicas" constituem um saber operacional e seu conjunto compõe um modo operatório, que somente os operários conhecem de verdade; só que restam ainda muitas zonas obscuras, nas quais ainda não são eficazes. De qualquer modo, a direção sabe muito bem a importância desse saber prático quando, depois de um incidente, pede aos trabalhadores para eles mesmos "bolarem uma fórmula" destinada a evitar sua repetição.

O que é fundamental nesse "sistema de "macetes", é que não se trata de simples "truques", para simplesmente reduzir a carga de trabalho, como vemos em outras situações de trabalho, mas é exatamente esse saber que faz a fábrica funcionar. Por outro lado, a rapidez de desenvolvimento destes "macetes", isto é, a descoberta e a invenção de modos operatórios eficazes, sua articulação, sua colocação em prática e seu campo de extensão, testemunham, inegavelmente, a mobilização dos operários. Mobilização cujo motor principal ainda é, evidentemente, o medo, que consegue criar pontes na descontinuidade do saber do pessoal de nível superior.

Em resumo, a exploração do medo aumenta a produtividade, exerce uma pressão no sentido da ordem social e estimula o processo de produção de "macetes", "dicas", indispensáveis ao funcionamento da empresa.

Por ocasião do relato sobre o trabalho das telefonistas, já havíamos mostrado que, quando o sofrimento é útil à produtividade, pode ser estimulado pelas chefias. O mesmo vale para a ansiedade, cujo valor "funcional" para produtividade pode conduzir à sua utilização como técnica organizacional de comando.

---

* Grifo da tradução.

No caso em questão, podemos afirmar a equivalência entre a exploração do medo e a exploração pelo medo.

E numa das fábricas pesquisadas onde melhor apareceu o papel dos especialistas. Trata-se justamente da fábrica onde elaborou-se uma espécie de tradição operária em relação ao processo de produção, devido ao envelhecimento da empresa e do pessoal. Simultaneamente ao "costume", descrito no Capítulo UI-c, à aparente negligência dos operários, acrescentava-se uma frequência de acidentes julgada bastante elevada pela direção central, em relação a outras fábricas, mais recentes, da empresa matriz. Para responder à questão, a direção implantou uma "formação" interna sobre a segurança. Quem dirigia os estágios tinha se especializado em técnicas psicossociológicas nos Estados Unidos. Sobre o conteúdo desses estágios, os operários relatam que:

1. não tiraram nada de útil nem de prático;

2. "encheram-lhes" a cabeça com teorias sobre a complexidade da causalidade em matéria de acidentes:

3. foram culpados pela noção de "POLIACIDENTADO PREDISPOSTO".

Com relação ao Item 2, trata-se, na realidade, de longas -digressões em torno da sequencia de causalidades que intervêm no determinismo dos acidentes; forneceram-lhes uma apostila onde se reproduzia um exemplo de acidente, demonstrando-se "que um acidente, enquanto fenômeno, é apenas o encadeamento, inevitável, de causas preexistentes"!

Com relação ao item 3, o manual intitula uma página inteira com "Os poliacidentados predispostos são uma minoria de 1 a 2% que sofrem acidentes graves" e, como subtítulo: "a predisposição nunca é acidental... pode-se sofrer 15 acidentes sem aí haver nenhum grave ... "

Estudaremos uma ficha de poliacidentado e politraumatizado, que reproduziremos por extenso.

FICHA M.2

Esse "mecânico polivalente" sofreu, em dez anos de trabalho, 13 acidentes declarados, 11 dos quais com paralização do trabalho.

Se começarmos o estudo de sua ficha pelos gráficos iniciais, constatamos que seus acidentes distribuem-se em:

- 9 acidentes são da categoria de base:
- cruz vermelha,
- feridas, queimaduras, fraturas, picadas;
- 1 acidente da categoria intermediária:
- triângulo preto,
- dores, contusão, entorse, estiramento muscular. ..
- 3 acidentes oculares:
- ponto vermelho.

Primeira constatação: a categoria de base é dominante.

Segunda constatação: os acidentes distribuem-se regularmente no tempo, sem nenhum agrupamento:

- em quatro dias,
- em quatro horas,
- no mês.

Esta dupla constatação indica que encontramos um POLIACIDENTADO PREDISPOSTO.

Por ocasião do 13º acidente, ocorrido em uma prensa, os dedos indicador e médio da mão esquerda foram amputados pelo equipamento em movimento.

Somente após esse acidente se elaborou a FICHA INDIVIDUAL. Ao retornar ao trabalho, e com seu consentimento, o médico do trabalho submeteu-o a toda uma bateria de exames, entre os quais alguns testes psicotécnicos.

Esses exames mostraram que o operário em questão era portador de uma deficiência oriunda de um "acidente nervoso" sofrido quinze anos antes. Cada vez que "comandava uma ação" com seu lado esquerdo, tinha reflexos particularmente lentos. Isso explicava a maioria das lesões sofridas do lado esquerdo.

Transferido para uma oficina de "montagem de pequenas peças", para evitar o trabalho em máquinas, seu índice de acidentes melhorou sensivelmente. NOTA: "A tomada de consciência desse caso só ocorreu a partir do acidente grave".

(Todos os títulos, grafismos e palavras sublinhadas são do autor da apostila.) (Apave Marseille, Service Prévention Incendie, 32, rue Ed. Rostand, 13006 Marseille.)

Concluindo, podemos verificar que basta transferir o operário de seção, para que diminua seu "índice de acidentes", o que equivale a dizer que o que mudou na situação foram exatamente às condições de trabalho, não o trabalhador. Se ele fosse realmente predisposto, não há razão para que não o seja também num outro posto!

O que aparece, acima de tudo, é a ideia de "poliacidentado predisposto" e sua associação a uma deficiência psicológica. O efeito

principal obtido - e do qual testemunham os operários -, é que se sentem culpados no final do estágio e, mesmo posteriormente, alguns deles, ao se acidentarem em trabalho, pensaram imediatamente: "poliacidentado predisposto", e só foram declará-lo na enfermaria quando não havia gravidade evidente.

Desse modo, as estatísticas indicaram uma redução dos acidentes... Um outro exemplo do papel representado pelo estímulo do medo nas indústrias petroquímicas encontra-se na entrevista de um diretor de manutenção argelino. As refinarias importadas pela Argélia e completamente montadas no local, idênticas às que são operacionais na França, não funcionam mais do que alguns meses por ano. Segundo o diretor, a causa é a mentalidade dos operários argelinos. Não tendo sido preparados, por séculos de civilização industrial, aos ritmos de trabalho intenso e ao medo, são insensíveis às ameaças industriais e aos riscos.

Nessa instalação, ninguém intervém quando sobrevém um acidente, se não estiver diretamente ligado à sua tarefa específica. Dessa maneira, as fábricas, onde o essencial do trabalho consiste em intervir nos incidentes, ficam sempre paradas. Na França, o mesmo acidente teria provocado à intervenção precipitada de vários operadores, estimulados pelo medo de ver a pane desencadeando uma espiral de catástrofes.

6

A organização do trabalho e a doença

Até agora, nosso esforço de pesquisa e interpretação foi no sentido de revelar um sofrimento não-reconhecido, provocado pela organização do trabalho. Vamos mostrar, em seguida, como funcionam os diversos sistemas de defesa colocados em prática para contê-la. As estratégias defensivas, por sua vez, podem ser utilizadas pela organização do trabalho para aumentar a produtividade. A questão é saber se a exploração do sofrimento pode ter repercussões sobre a saúde dos trabalhadores, do mesmo modo que podemos observar com a exploração da força física. Talvez o mais insólito, na abordagem psicopatológica da organização do trabalho, é que a exploração mental seja fonte de mais-valia nas tarefas desqualificadas, cuja reputação é a de serem estritamente manuais. Para avaliar os efeitos da exploração mental sobre a saúde, necessitamos recorrer a noções de psicopatologia mais clássicas, mas mais especializadas. Nas páginas seguintes não manteremos mais a separação entre insatisfação e medo, justificável até agora por motivos didáticos. Para encontrar, em algumas doenças, a organização do trabalho como sua causa principal, faremos referência à economia psíquica e somática global.

Com raras exceções, todas as situações de que trataremos a seguir não deixam entrever nenhuma doença mental caracterizada. Mesmo intenso, o sofrimento é razoavelmente bem controlado pelas estratégias defensivas, para impedir que se transforme em patologia. Resta saber se as descompensações são sempre evitáveis ou evitadas. As neuroses, psicoses e depressões em situação de trabalho são compensadas, precisamente, pela utilização dos sistemas defensivos descritos anteriormente. Se admitimos a possibilidade de descompensação, devemos nos perguntar porque não vemos nenhum vestígio dela na fábrica, na oficina, no escritório. Toda descompensação psiconeurótica traduz-se, provavelmente, por uma queda no desempenho produtivo. Assim, as neuroses e psicoses descompensadas são imediatamente detectadas através dos critérios de rendimento na produção, frequentemente os primeiros que aparecem, num quadro psicopatológico. A punição sistemática é a exclusão imediata do trabalho. Basta acrescentar, a esse mecanismo de exclusão, certas técnicas de seleção de pessoal, para compreender que a seção de trabalho deve assegurar uma verdadeira "assepsia mental". Veremos a seguir como a organização do trabalho é, indubitavelmente, a causa de certas descompensações. Esse fenômeno pode ser observado, a mínima, em duas circunstâncias, que nos servirão aqui como exemplos. A primeira concerne ao aumento dos ritmos de trabalho na indústria eletrônica (101). Os autores de um relatório sobre a análise do trabalho nesse ramo industrial mostram que o aumento da cadência, a aceleração dos tempos e a exigência de desempenhos produtivos de rendimento crescente conduzem a descompensações rápidas, que se desencadeiam como epidemias. O pessoal, basicamente feminino, descompensa em crises de choro, dos nervos e desmaios, que atingem, como uma doença contagiosa, toda uma seção de trabalho. Agitada, uma operária começa, de repente, a tremer e a gritar. Alguns momentos depois, uma outra tem uma crise de choro e abandona sua função. Segue-se, em cadeia, então, "uma série de descompensações". Enquanto esse incidente fica isolado,. a contraventora é conduzida à enfermaria. Mas se diversas operárias descompensam, a chefia direta intervém, geralmente com uma diminuição dos ritmos de trabalho!

Basta diminuir a pressão organizacional para fazer desaparecer toda manifestação do sofrimento.

O outro exemplo será extraído de uma pesquisa com operários da fábrica Renault. Nos fins de semana, quase que regularmente, o

ambiente da seção fica bem especial. Voam parafusos peto ar, ressoam gritos, apesar do barulho das máquinas, quebram-se ferramentas, aumentam as peças quebradas durante a produção, e rejeitadas ao final. Explode, diretamente, a agressividade contra as chefias. É geralmente nesses momentos que se vê também algumas brigas de socos. Com a desordem instalada, muitas vezes a linha de produção para; qualquer anomalia ou irregularidade, até mesmo a parada da produção, provocam irrupções coletivas de agressividade. No fim, os carros que saem da fábrica naqueles dias têm muito mais defeitos do que os que saem no começo da semana. Os trabalhadores · que têm problemas com seus carros próprios costumam dizer, entre si: "é um carro de sexta-feira". Os carros do começo da semana e do fim de semana, são, via de regra, muito mais defeituosos do que os carros do meio da semana. Este exemplo mostra que se os ritmos de trabalho são mantidos no nível máximo da tolerância, seus efeitos se ·farão sentir não-somente à distância, mas na mesma semana, entre o começo e o fim dela, e até mesmo entre o começo e o fim do dia. Mas, ainda assim, as chefias esforçam-se para manter os ritmos de trabalho num nível tolerável pela maioria dos trabalhadores. É assim que se define a norma. Uma norma de produção, é lógico, mas também uma norma mental.

Quando o limiar coletivo de tolerância não é ultrapassado, pode acontecer que um trabalhador, isoladamente, não consiga manter os ritmos de trabalho ou manter seu equilíbrio mental. Forçosamente, a saída será individual. Duas soluções lhe são possíveis: largar o trabalho, trocar de posto ou mudar de empresa. São as fórmulas encobertas pela rotatividade. A segunda solução é representada pelo absenteísmo. Mesmo sabendo que não está propriamente doente, o operário esgotado e á beira da descompensação psiconeurótica não pode abandonar a fábrica sem maiores explicações. O sofrimento mental e a fadiga são proibidos de se manifestarem numa fábrica. Só a doença é admissível. Por isso, o trabalhador deverá apresentar um atestado médico, geralmente acompanhado de uma receita de psicoestimulantes ou analgésicos. A consulta médica termina por disfarçar o sofrimento mental: é o processo de medicalização (53), que se distingue bastante do processo de psiquiatrização (14), na medida em que se procura não-somente o deslocamento do conflito homem-trabalho para um terreno mais neutro, mas a medicalização visa, além disso, a desqualificação do sofrimento, no que este pode ter de mental.

1. *A doença mental*

Contrariamente ao que se poderia imaginar, a exploração do sofrimento pela organização do trabalho não cria doenças mentais específicas. Não existem psicoses de trabalho, nem neuroses do trabalho. Até os maiores e mais ferrenhos críticos da nosologia psiquiátrica não conseguiram provar a existência de uma patologia mental decorrente do trabalho. Apenas algumas interpretações simplistas atribuem à sociedade a causa de todas as doenças mentais (4). Isso significa que a organização do trabalho não tem nenhuma importância nas doenças mentais? (5)

As descompensações psic6ticas e neur6ticas dependem, em última instância, da estrutura (42) das personalidades, adquirida muito antes do engajamento na produção. O surgimento de uma descompensação psiconeur6tica não deixa de colocar algumas questões que ainda não foram resolvidas. A estrutura de personalidade pode explicar a forma sob a qual aparece a descompensação e seu conteúdo. Mas não é suficiente para explicar o momento "escolhido" pela descompensação. Certos trabalhos (19) consagraram-se ao estudo e à caracterização das situações reais que influenciam as descompensações psic6ticaS. Mesmo que a realidade tratada nas descompensações psic6ticas e neur6ticas não tenha nenhum poder patogênico, a não ser pelo conteúdo que veicula, admitamos que a realidade, mesmo sem nenhuma ocorrência específica, pode favorecer o surgimento de uma descompensação. Deve-se levar em consideração três componentes da relação homem-organização do trabalho: a fadiga, que faz com que o aparelho mental perca sua versatilidade; o sistema frustração agressividade reativa, que deixa sem saída uma parte importante da energia pulsional; a organização do trabalho, como correia de transmissão de uma vontade externa, que se opõe aos investimentos das pulsões e às sublimações. O defeito crônico de uma vida mental sem saída mantido pela organização do trabalho tem provavelmente um efeito que favorece as descompensações psiconeur6ticas.

A organização do trabalho talvez inscreva seus efeitos mais nas possibilidades de tratamento de uma doença mental, do que em seu determinismo. Ilustraremos tais afirmações com um caso clínico.

Um trabalhador de 26 anos é encaminhado a um serviço especializado de um hospital parisiense e hospitalizado por mal-estares cada vez mais frequentes. Depois de uma pesquisa detalhada, clínica e paraclínica não se podem evidenciar nenhuma afecção somática.

Uma anamnese psiquiátrica permite afirmar que se trata de uma descompensação de uma neurose histerofóbica, subseqüente ao recente nascimento do primeiro filho. O operário, pedreiro de profissão, não apresentava nenhum problema no trabalho. Estando resolvidas as questões materiais, uma psicoterapia era tratamento do qual poderia se beneficiar qualquer paciente. No entanto, a psicoterapia foi impossível e deixada de lado por interferências de cunho profissional: trabalhador em construção civil devia participar da ideologia defensiva da profissão, como foi descrita no Capítulo IH. A técnica psicoterápica estava desde o início condenada ao fracasso. A análise das defesas fóbicas implicava simultaneamente no questionamento de um sistema defensivo necessário à continuação do trabalho (em virtude de uma semelhança de estruturas entre defesa fóbica e ideologia defensiva da profissão). Continuar a psicoterapia acarretaria então, como consequência primeira, parar de trabalhar. Seria uma situação absurda na ausência de outras qualificações profissionais, com a crise econômica impedindo qualquer esperança de reciclagem profissional.

Esse exemplo mostra como o tratamento de alguns doentes entra em contradição com a organização do trabalho. O recurso a terapêuticas psicofarmacológicas, aliás, pouco úteis nesse caso, era contra-indicado em razão dos efeitos desses medicamentos sobre a vigilância, efeitos esses susceptíveis de favorecer acidentes de trabalho. Esse exemplo não é, sem dúvida, em si mesmo, uma demonstração. Entretanto, podemos nos perguntar se essa contradição entre o trabalho psicoterápico e a organização do trabalho não é questionada pela raridade de operários que se beneficiam de tais tratamentos. No, momento em que numerosas psicoterapias e psicanálises são reembolsadas pela Previdência Social, em 100%, não se mantém mais de pé os argumentos de ordem financeira como a única explicação capaz de dar conta da discriminação social no que concerne ao tratamento psicoterápico e psicanalítico. A organização do trabalho, em especial 'nas tarefas de pouca qualificação profissional, poderia ter um papel importante no que chamamos atualmente de casos inanalisáveis (87).

Em geral, se a organização do trabalho não pode ser considerada como fonte de doença mental, uma entidade, psicopatológica, entretanto, poderia talvez encontrar assim uma explicação original. Trata-se da "síndrome subjetiva pós-traumática". Essa síndrome aparece, em geral, após a cicatrização de uma ferida, a consolidação de uma fratura ou a cura de uma intoxicação aguda. Caracteriza-se por uma grande variedade de problemas "funcionais", ou seja, sem substrato orgânico, ou pela persistência anormal de um sintoma que apa-

receu depois do acidente. Assim, uma ferida no couro cabeludo provocada pela queda de uma pedra, depois da raspagem e cura, continua durante meses a produzir pruridos na superfície do crânio, cefaleias, impressões estranhas na cabeça, vertigens etc. As pesquisas clínicas e paraclínicas, geralmente, não chegam a nenhuma conclusão. Muitas vezes, esses sintomas subjetivos impedem o retorno ao trabalho. Instaura-se então um diálogo de surdos entre o operário, o médico e a Previdência Social, frequentemente conduzindo Q paciente a um estado misto, feito de reivindicação e de depressão. No final da estória, ao ser colocado em mãos de um psiquiatra, aí também, o doente não se · beneficia de um tratamento realmente eficaz. Para esta síndrome, nenhuma explicação psicopatológica foi até hoje proposta (1). Às vezes, é interpretada como descompensação hipocondríaca de uma estrutura neurótica subjacente e preexistente ao acidente. O papel do acidente é, deste ponto de vista, limitado àquele de "fator reativo" ou "elemento desencadeador". A evolução da síndrome subjetiva pós-traumática é de uma cronicidade terrível. O estudo de numerosos casos clínicos mostra que esta síndrome atinge essencialmente os operários da construção civil e os trabalhadores com tarefas perigosas. A referência à ideologia defensiva das profissões da construção civil permite estabelecer uma explicação psicopatológica: tudo se passaria como se o acidente comprovasse, de algum modo, a ineficácia da ideologia ocupacional. A coragem, a virilidade e o desafio ao medo teriam mostrado sua fragilidade através do acidente e de sua impotência para proteger o operário.

Convencido da realidade do risco e excluído da ideologia ocupacional, o trabalhador acidentado deverá, a partir de então, enfrentar individualmente o perigo e o medo. Já mostramos (Capítulo III) que a consciência exata do risco presente durante o trabalho torna impossível a continuidade da tarefa. Nessas condições, compreende-se que o trabalhador acidentado recuse energicamente retomar o trabalho. Ao mesmo tempo, tal comportamento é difícil de ser · assumido por um operário que, até então, partilhava da ideologia ocupacional defensiva. Seria de algum modo, reconhecer sua falência, sua impotência, seu medo. Por outro lado, dissemos anteriormente, somente o sofrimento físico pode ser reconhecido pela organização do trabalho, enquanto que o sofrimento mental e, em particular, a ansiedade, não têm o direito de existir no local de trabalho. Assim, recusar-se a retomar o trabalho, por ansiedade, equivaleria à demissão, automaticamente, sem indenização nem pensão. Somente uma doença mental caracterizada permitida a aquisição de um status de invalidez. Ora, o medo, longe de ser inadequado, não pode absolutamente ser

considerado uma doença mental. A única saída é, então, uma "medicalização" (ver parágrafo precedente) do medo. A persistência de cefaleias, vertigens, problemas visuais, de equilíbrio sine matéria é bem adequada, servindo de ponto de apoio e de apelo ao processo, de medicalização.
A síndrome subjetiva pós-traumática é, assim, a única entidade clínica reconhecidamente de origem bem limitada à organização do trabalho. Na prática, ela é reconhecida com pouca frequência, embora atinja, anualmente, milhares de trabalhadores acidentados (lI). Como regra geral, depois de alguns meses ou alguns anos de evolução, os doentes são tratados por psiquiatras. Seja porque a cronicidade de problemas sine matéria não justificaria um tratamento médico, seja porque, gradualmente, constitui-se uma verdadeira afecção psiquiátrica, num círculo vicioso de incompreensões. A invalidez e as pensões, tanto mais modestas quanto mais jovem for o acidentado, são concedidas apenas devido ao status reconhecido da doença mental. É essa a lógica da organização do trabalho, que só permite que o sofrimento mental deixe sua máscara no final de sua evolução: a doença mental caracterizada. Dois argumentos vão ao mesmo sentido de ,nossa hipótese etiológica.

A investigação psicossomática

Os pacientes com síndrome subjetiva pós-traumática mostram que encontramos entre eles uma grande variedade de estruturas mentais, e não uma estrutura neurótica única, pré-formada e característica dessa síndrome.

Mesmo se médicos e psiquiatras costumam atribuir à síndrome subjetiva pós-traumática uma hipotética estrutura neurótica, é preciso notar que, diferente dos outros domínios da psicopatologia das neuroses, essa síndrome revela uma resistência excepcional ao tratamento psiquiátrico. Não conhecemos nenhuma publicação de sucesso psicoterápico nessa patologia. Há casos, de reclassificação profissional ou de admissão da condição de invalidez, que conseguiram redirecionar a sintomatologia. A impossibilidade de analisar essa síndrome resulta, provavelmente, de seu determinismo, antes de tudo socioprofissional, e não psicoafetivo. Seu sentido e seu significado não podem ser desvelados pela história passada do sujeito; residem, ao contrário, na natureza das condições e da organização do trabalho.

2. A doença somática

No Capítulo II nós apresentamos a observação sobre uma desorganização psicossomática num operário diabético. Havíamos então insistido, basicamente, nos efeitos possíveis da inadequação entre a estrutura da personalidade e o conteúdo ergonômico do trabalho. Quando as defesas caracteriais e comportamentais não conseguem se exercer durante o trabalho, há o risco de uma acumulação de energia pulsional, que não consegue se descarregar. Para ser mais exato, é preciso saber que o inverso também é possível: a contribuição exagerada de uma defesa comportamental ou de um sistema defensivo caracterial, em detrimento de outros mecanismos de defesa não colocados em prática, pode conduzir à desorganização. O efeito principal da neutralização das defesas caracteriais e comporta mentais é o aparecimento de uma doença somática. Não apresentaremos aqui uma demonstração dessas afirmações, que tomaram corpo numa teoria conhecida pelo nome de Teoria da Escola Psicossomática de Paris (64, 71).

Há um ponto fundamental nessa teoria, que deve ser lembrado, para que compreendamos os efeitos da organização do trabalho na economia psicossomática:

- As doenças somáticas aparecem sobretudo em indivíduos que apresentam uma estrutura mental caracterizada pela pobreza ou ineficácia das defesas mentais (falta de vida onírica ou de atividades fantasmáticas, ausência de sintomas psiconeuróticos, má qualidade do funcionamento mental: ineficácia funcional do pré-consciente) (78). Para caracterizar esse tipo de estrutura mental, fala-se de neurose de caráter, de neurose de comportamento (69) ou de estruturação e de estado-limite (7).

- As defesas que não são psiconeuróticas, ou seja, as defesas de caráter e de comportamento são menos flexíveis que as defesas mentais. Por causa disso, os sujeitos que apresentam esse tipo de estrutura são mais frágeis diante dos acontecimentos da vida e das situações conflituais do que os sujeitos 'que apresentam uma estrutura neurótica.

- Quando as defesas caracteriais e comportamentais não conseguem conter a gravidade dos conflitos ou a realidade, tais sujeitos não descompensam de um modo neurótico, nem de um modo psicótico. A desorganização à qual sucumbe o doente não se traduz por sintomas mentais, mas pelo aparecimento de uma doença somática (67).

- Ao contrário, a maioria das doenças somáticas aparece em

sujeitos que já apresentavam uma estrutura caracterial ou comportamental. Isso é válido para todas as doenças, quaisquer que sejam sua origem ou natureza (76, 66, 24,89 bis, 56).

- Mas a somatização - processo pelo qual um conflito que não consegue encontrar uma resolução mental desencadeia, no corpo, desordens endócrino-metabólicas, ponto de partida de uma doença somática (25) - pode atingir um sujeito com estrutura neurótica ou psicótica verdadeira. Essa situação é bastante rara nesse tipo de sujeito (mostrou-se que os neuróticos e os psicóticos apresentam uma resistência excepcional à doença somática e, inversamente, os sujeitos portadores de doenças somáticas graves estão relativamente protegidos das neuroses e psicoses) (26). A somatização é encontrada, então, em sujeitos com estrutura psiconeurótica, quando seu funcionamento mental é, momentaneamente, colocado fora de circuito (65).

A referência a essa teoria facilita compreender como a organização do trabalho age sobre a economia psicossomática. Basta enfatizar que a organização do trabalho determina o conteúdo da tarefa através da divisão do trabalho. Não somente o conteúdo significativo (mais restrito quanto mais profunda for a divisão do trabalho), mas também o conteúdo ergonômico, quer dizer, os gestos, a postura e os ambientes físicos e químicos que, de certo modo, visam à economia toda do corpo em situação de trabalho. Quando se ocupa de uma tarefa, o trabalhador, espontaneamente, procura arrumá-la numa ordem, numa sequencia de gestos, escolhendo os instrumentos adequados, enfim, executando de certa maneira uma organização de trabalho de compromisso. A elaboração de um modo operatório espontâneo, ao longo de sucessivas modificações, vai se aperfeiçoando em função de critérios que não são nada ao acaso. A mesma tarefa, realizada por diferentes trabalhadores, nem sempre é realizada segundo um mesmo e único protocolo. Ao contrário, a observação demonstra que os diferentes modos operatórios, que aparecem espontaneamente, são extremamente personalizados. A livre organização do trabalho é apenas uma estruturação* do modo operatório, que leva em consideração, as atitudes individuais, as necessidades da personalidade, onde cada gesto harmoniza-se espontaneamente com as defesas comportamentais e caracteriais. A organização do tempo em fases detrabalho e em fases de descanso respeita as necessidades da economia psicossomática, protege o corpo contra uma sobrecarga comporta-

* Aménagement, no original: arrumação, organização (N. do T.).

mental, que poderia ser prejudicial, e possibilita ao sujeito meios de canalizar suas pulsões durante o trabalho.

Deste modo, a livre organização do trabalho torna-se uma peça essencial do equilíbrio psicossomático e da satisfação. Ao inverso da livre estruturação do modo operatório, que caracteriza o trabalho artesanal, a organização do trabalho rígida e imposta, que caracteriza a maior parte das tarefas industriais, aparece, inicialmente, como um obstáculo à livre estruturação da tarefa. A organização do trabalho, fixada externamente pelas chefias, pode, em certos casos, entrar em choque com o compromisso operatório favorável, que o trabalhador teria instituído espontaneamente. A organização do trabalho, neste sentido, pode comprometer imediatamente o equilíbrio psicossomático.

Quanto mais rígida for a organização do trabalho, menos ela facilitará estruturações favoráveis à economia psicossomática individual. A organização do trabalho é causa de uma fragilização somática, na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental. 'É provável que uma parte não negligenciável da morbidade somática observada entre os trabalhadores tenha sua origem numa organização do trabalho inadequada. As mesmas observações aplicam-se à diminuição da longevidade dos trabalhadores à medida que se desce na hierarquia socioprofissional, pois - via de regra - quanto mais se desce no status social, mais rigidamente determinada é a organização do trabalho que os trabalhadores enfrentam.

Talvez tenhamos uma tripla explicação para o aumento do nível de morbidade e para a diminuição da longevidade nas classes sociais desfavorecidas. Às piores condições de trabalho dos operários desqualificados somam-se não somente uma resposta médico-social de qualidade inferior à das profissões mais favorecidas (noção clássica, atualmente), mas também os efeitos nefastos da organização do trabalho. A avaliação do papel da organização do trabalho na morbidade operária, em relação às duas outras causas, não foi até este momento bem elaborado. Mas nossa experiência clinica nos leva a pensar que seu papel não é nem um pouco negligenciável, na medida em que o conflito entre a economia psicossomática e a organização do trabalho potencializa os efeitos patogênicos das más condições físicas, químicas e biológicas do trabalho.
A proposição que acaba de ser formulada diz respeito, antes de tudo, aos trabalhadores que apresentam uma estrutura caracterial ou l:omportamental de pouca flexibilidade. Esses casos não são raros, e a acreditar nos psiquiatras e psicanalistas contemporâneos, as ver-

dadeiras estruturas neuróticas tenderiam a tornar-se muito raras, aumentando as estruturas caracteriais e comportamentais (64).

O que acontece ao sujeito que apresenta uma estrutura neurótica autêntica, na situação de contradição que o opõe à organização do trabalho?

Parece-nos que as aptidões ligadas à mentalização e à produção de fantasmas* constituem a melhor válvula de escape à tensão imposta à economia psicossomática. Numerosos casos clínicos comprovam que, em situações semelhantes, as doenças somáticas são extraordinariamente mais raras do que em sujeitos com menor capacidade de mentalizar. Ainda assim, é preciso que a organização do trabalho facilite o livre jogo do funcionamento mental. Vimos, com Boyadjian (9) que, na situação descrita, seu posto de trabalho na indústria têxtil deixa um pouco de espaço e de tempo para a vida fantasmática. Entretanto, e aí está um dos pontos mais interessantes de seu livro, o autor mostra os efeitos imediatos do desemprego parcial (imposto pelas dificuldades econômicas da empresa) sobre a retomada de um trabalho mental de uma outra envergadura: tudo acontece como se, parcialmente liberado, pelo desemprego, da luta individual contra a organização do trabalho (com a respectiva redução de fadigas), o sujeito retomasse contato com o próprio corpo, seus desejos, preocupações, investimentos afetivos, sendo então capaz, novamente, de fazer projetos.

Nós propomos a seguinte hipótese: a organização do trabalho e, em particular; sua caricatura no sistema taylorista e na produção por peças é capaz de neutralizar completamente a vida mental durante o trabalho * . Nesse sentido, o trabalhador encontra-se, de certo modo, lesado em suas potencialidades neuróticas e obrigado a funcionar como uma estrutura caracterial ou comportamental. Efetiva-se assim, artificialmente, pelo choque com a organização do trabalho, o primeiro passo para uma desorganização psicossomática experimental.

Em nossa opinião, uma das maiores causas da doença somática é o bloqueio contínuo que a organização do trabalho - e, em especial, o sistema taylorista - pode provocar no funcionamento mental.

Mesmo não sendo precisamente ortodoxa, em relação à teoria psicossomática, essa proposição parece ter sido pressentida de longe por alguns autores (34).

---

* "Fantasmas" no sentido psicanalítico (N. do T.).

* Grifo da tradução.

Clinicamente, o fracasso do funcionamento mental e a inadequação da organização do trabalho (conteúdo ergonômico) às necessidades da economia psicossomática não se traduzem, imediatamente, em uma doença somática. Primeiro, aparece uma vivência de insatisfação, já mencionada no Capítulo II, cuja expressão é específica e distingue-se da insatisfação em relação ao conteúdo significativo da tarefa. Essa vivência exprime-se, sobretudo, pela fadiga. Na realidade, não há nada mais surpreendente do que observar essa vivência subjetiva tornar-se uma queixa somática, mesmo não havendo uma doença autêntica. Talvez fosse mais correto dizer mesmo que não há ainda uma doença somática. Compreendemos melhor, nesta perspectiva, porque à fadiga não corresponde sempre uma excessiva carga física de trabalho. Vários autores já debateram a fisiopatologia dessa fadiga misteriosa, que não corresponde a nenhuma fisiopatologia! concreta (12, 51). Não há nenhuma necessidade, na realidade, de se ter 'um desempenho físico excessivo para justificar a sensação de fadiga. Quando a organização do trabalho entra em choque com a economia psicossomática, o trabalhador deve desenvolver todos os recursos de que dispõe para compensar o estreitamento - pela organização do trabalho - de todos os canais comportamentais, caracteriais e mentais, para sua energia pulsional. Por ser uma vivência subjetiva, vários autores desqualificam a fadiga como se ela fosse "psicogênica", ou seja, quase uma simulação. Essa afirmação é, ao mesmo tempo, falsa e verdadeira; mas, sobretudo, está incompleta, errada. A fadiga é simultaneamente psíquica e somática. É psíquica porque corresponde a um obstáculo para o psicossomático; e também por ser uma vivência subjetiva. Mas é também, e principalmente, somática porque sua origem está claramente no corpo. O que pode parecer estranho é que não corresponde a um esforço muito grande dos órgãos do corpo, mas a uma repressão da atividade espontânea desses órgãos (motores e sensoriais). A fadiga não provém somente da sobrecarga de um órgão ou de um aparelho. Tal concepção é fortemente influenciada pela herança histórica da biologia, da fisiologia e das experiências clássicas sobre energética e esforço muscular. A fadiga pode encontrar sua origem também na inatividade. Essa inatividade é fatigante porque não é um simples repouso, mas, ao contrário, uma repressão - inibição da atividade espontânea. Contrariamente a certas afirmações, os operários não reivindicam o direito à ociosidade permanente. A maioria das pessoas, a exemplo das crianças, não tem prazer nenhum com a inatividade duradoura. Um exemplo caricatural foi-nos dado por uma empresa, na qual a redução da atividade tinha provocado o repouso forçado de uma seção inteira. Entretanto, as secretárias

estavam submetidas à disciplina dos horários e ao controle de uma chefia. Durante alguns meses, quase nenhum trabalho lhes foi dado. Ao mesmo tempo, foi-lhes proibido terem atividades não-profissionais (proibição de tricotar, fazer palavras cruzadas etc.). O efeito principal, resultante dessa "organização do trabalho" foi o aparecimento de uma fadiga considerável que levou a... "licenças de trabalho"!

Para ilustrar nossa proposição relativa aos possíveis efeitos da organização do trabalho sobre a economia psicossomática, transcrevemos trechos de um artigo que apareceu há cerca de vinte anos (31): "Havíamos feito uma organização dos ritmos de trabalho e de fabricação que correspondia a uma produção muito mais elevada. A fadiga dos operários traduziu-se de outra maneira... A fadiga física não se manifestou de maneira muito clara. Mas pudemos constatar que, havendo sobrecarga, pelo menos inicialmente, ocorreu uma indiscutível recrudescência de intoxicação por chumbo.

Esse poderia ser um caso isolado. Mas o problema apareceu novamente numa fábrica da mesma sociedade, no interior, na região central da França, onde os métodos de trabalho eram diferentes e comportavam uma certa margem de liberdade na produção. À aplicação dos mesmos métodos de produtividade seguiu-se uma recrudescência nítida de sinais sanguíneos ligados à intoxicação por chumbo (...).

Essas observações parecem demonstrar que se, aparentemente, os operários não reagiram clara e visivelmente ao esforço exigido, a fadiga caracterizou-se por uma predisposição maior à intoxicação por chumbo ou por uma eliminação menos eficaz dos tóxicos que tinham absorvido (...).

Mas a única modificação ocorrida relacionava-se ao ritmo de trabalho... Nas fichas do pessoal pertencente a novas linhas de fabricação, foi possível constatar, retrospectivamente, seis meses depois, que era até fácil situar, para um bom número de operários, por um simples olhar, qual tinha sido a data da modificação do ritmo de trabalho, pelos resultados anormais do exame de sangue.

Estudei atentamente a questão, para saber se não havia, além da diferença dos métodos de trabalho, um outro fator susceptível de explicar essa recrudescência da intoxicação. O trabalho de diferentes pesquisas e estudos realizados mostrou que as condições de trabalho eram praticamente as mesmas, pelo menos do ponto de vista dos tóxicos. Podemos supor, então, que a fadiga e a difícil adaptação a um ritmo de produção elevado provocaram perturbações passageiras nas defesas do organismo."

Na fábrica de acumuladores de que trata o artigo em questão, a única mudança fora a implantação de uma linha de produção com seu conjunto de ritmos de trabalho, de cadência e de fragmentação do trabalho. Exceto, como bem enfatiza o autor, as modificações das condições de trabalho.

O aumento de casos de saturnismo e a gravidade de intoxicação por chumbo não decorria, nessas fábricas, de um aumento da poluição pelo chumbo. Em outras' palavras, o aumento da morbidade em questão não poderia ser atribuído a causas físico-químicas. Como explicar esse fenômeno, sem evocar os efeitos da mudança da organização do trabalho sobre a economia psicossomática? Podemos supor que a passagem dos métodos de trabalho que deixavam "certa margem de liberdade na produção" para uma organização rígida (sistema taylorista) teve como consequência o bloqueio da "livre estruturação do modo operatório", pelos operários, em função de necessidades de sua economia psicossomática. Desse modo, a introdução da organização científica do trabalho nessa fábrica, tendo como ponto de impacto o funcionamento mental dos trabalhadores, desorganizou seus sistemas defensivos espontâneos e favoreceu o aparecimento de doenças somáticas.

Conclusões

Da abordagem histórica, havíamos extraído uma hipótese em torno da qual esse livro foi construído: a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projeto, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme as suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos – isso é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada.

A forma de que se reveste o sofrimento varia com o tipo de organização do trabalho. Trabalho repetitivo cria uma insatisfação, cujas consequências não se limitam a um desgosto particular. Ela é de certa forma uma porta de entrada para a doença, e uma encruzilhada que se abre para as descompensações mentais ou doenças somáticas, em virtude de regras que foram, em grande parte, elucidadas. As tarefas perigosas, executadas na maioria das vezes em grupo, dão origem a um medo especifico. Contra angustia do trabalho, assim como contra a insatisfação, os operários elaboram estratégias defensivas, de maneira que o sofrimento não é imediatamente identificável. Assim disfarçado ou mascarado, o sofrimento só pode ser revelado

através de uma capa própria a cada profissão, que constitui de certa forma sua sintomatologia.

O sofrimento do trabalhador dá lugar a uma semiologia que é chamada de "ideologia defensiva de profissão", na construção civil ou nas indústrias químicas, de "síndrome subjetiva da fadiga nervosa" ou de "síndrome de contaminação pelos comportamentos condicionados", nas tarefas taylorizadas.

Se a violência da organização do trabalho pode, mesmo na ausência de nocividade dos ambientes de trabalho 1 (por exemplo, nos empregos de escritório), criar doenças somáticas e não apenas psíquicas, é porque o aparelho mental não é um "compartimento" do organismo, simplesmente justaposto à musculatura, aos órgãos sensoriais e às vísceras. A vida psíquica é, também, um patamar de integração do funcionamento dos diferentes órgãos. Sua desestruturação repercute sobre a saúde física e sobre a saúde mental.

O ponto de vista da economia psicossomática aparece desse modo, como instrumento crucial da investigação em psicopatologia do trabalho. Sofrimento e doença, dissemos nós? Mas a relação entre organização do trabalho e aparelho mental não é tão unívoca, e há casos em que o trabalho é, ao contrário, favorável ao equilíbrio mental e à saúde do corpo. Pode até acontecer que ele confira ao organismo uma resistência maior contra a fadiga e a doença, contra os tóxicos industriais, os vírus e as condições climáticas. Uma boa adequação entre a organização do trabalho e a estrutura mental do operário é possível; isso impõe, em cada caso, um ponto de vista detalhado, apoiado por uma análise precisa da psicodinâmica da relação homem/ trabalho. Nesse sentido, a noção de carga psíquica de trabalho é, talvez, uma hipótese utilizável (26 a). Quando a relação com a organização do trabalho é favorável, ao invés de ser conflituosa, é porque pelo menos uma das duas condições seguintes é realizada:

- As exigências intelectuais, motoras ou psicossensoriais da tarefa estão, especificamente, de acordo com as necessidades do trabalhador considerado, de tal maneira que o simples exercicio da tarefa está na origem de uma descarga e de um "prazer de funcionar".

- O conteúdo do trabalho é fonte de uma satisfação sublimatória: situação que, a bem dizer, é rara em comparação com a maioria das tarefas, encontrada em circunstâncias privilegiadas, onde a con-

---

1 Isto é, condições físicas, químicas e biológicas de trabalho.

cepção do conteúdo, do ritmo de trabalho e do modo operatório é, em parte, deixada ao trabalhador. Este pode, então, modificar a organização de seu trabalho conforme seu desejo ou suas necessidades; no melhor dos casos, ele pode até fazê-la variar, espontaneamente, com seus próprios ritmos biológicos, endócrinos e psicoafetivos, seguindo para isso sua vivência subjetiva que, podemos mostrar, é frequentemente um excelente guia na proteção da homeostasia. Tais condições só se encontram nas profissões de artesão, nas profissões liberais e entre os responsáveis de alto nível: trabalho livremente organizado ou deliberadamente escolhido e conquistado. Essa última fórmula é, na realidade, equivalente (por exemplo, entre os pilotos de caça) e pode oferecer uma ocasião única de sublimação. Não há nada de espantoso, nesse quadro, que grandes dificuldades concretas do trabalho sejam facilmente aceitas. Exigências materiais assim como salariais, em relação às quais a resistência cresce. São testemunhas disso os artistas e os pesquisadores, por exemplo, pois seria falso imaginar que, para a maioria dessas categorias, os sacrifícios materiais sejam fáceis. Eles os fazem sofrer, como a todo o mundo, mas o prazer do trabalho lhes permite uma melhor defesa.

A priori, toda tarefa é suscetível de servir, para alguns, de suporte num processo de sublimação. Mas é preciso reconhecer que a tendência geral à divisão crescente do trabalho - da qual o sistema Taylor é a caricatura - compromete as possibilidades ao mesmo tempo em que diminui a escolha e a margem deixada ao livre arranjo da tarefa.

Aliás, essa evolução é sensível, mesmo em profissões até agora poupadas. Basta pensarmos no trabalho dos enfermeiros nos hospitais, por exemplo, ou nas condições espantosas do trabalho de criação na televisão, onde as decisões administrativas impõem a escolha dos atores e do argumento, determinam os horários de trabalho, censuram a montagem do filme, ditam as sequencias a serem suprimidas e a refazer etc., a ponto de o diretor não ser mais do que um executante, como os outros, sobre o qual se exerce a chantagem do afastamento e da substituição pelas centenas de colegas sem trabalho, que esperam ria porta.

Esses fatos sugerem uma certa reserva e suscitam um pessimismo em relação ao futuro da maioria das profissões, atravessadas progressivamente por uma organização do trabalho cada vez mais autoritária, rígida e parcelizante.

Parece que o sofrimento mental que tentamos mostrar não poder ser considerado apenas como uma consequência deplorável ou um epifenômeno lamentável. Em certos casos, ele se revela propício à

produtividade. Não tanto o sofrimento em si, mas os mecanismos de defesa empregados contra ele. Vimos na construção civil, por exemplo, como as defesas coletivas da profissão, por um efeito paradoxal, servem para a manutenção da produtividade, ou, no caso das telefonistas, como a ansiedade, por intermédio de um sistema sutil, contribui para a aceleração das cadências. De maneira que o sofrimento pode, em certas condições, tornar-se um instrumento de exploração e de rendimento, e este é, certamente, um dos aspectos mais insólitos da pesquisa em psicopatologia do trabalho.

Assim, somos levados a evidenciar que, ao lado dos aspectos clássicos da exploração da força física, existe uma vertente do trabalho humano ignorada até agora.

Na maioria das tarefas, mesmo as mais desqualificadas, a exploração passa também pela profundeza do aparelho mental. Essa observação tem, provavelmente, uma grande importância, pois ela é de natureza a fazer reconsiderar as teorias econômicas da força de trabalho.

Com efeito, parece que a exploração do corpo passa sempre e necessariamente por uma neutralização prévia da vida mental, através da organização do trabalho. A submissão dos corpos só seria possível por meio de uma ação específica sobre os processos psíquicos, etapa fundamental, cujas peças podem ser desmontadas. Tornar dócil um corpo não é coisa simples, pois ele, normalmente, está submetido a seu chefe natural, chamado "personalidade". A desapropriação do corpo só é possível graças a uma operação específica sobre a estrutura da personalidade, cujos efeitos, duráveis ou reversíveis segundo o caso, fazem parte integrante da carga de trabalho. Assim, a "carga psíquica" de trabalho não seria apenas um efeito acessório do trabalho, mas resultaria, exatamente, de uma etapa primordial, da qual dependeria a submissão do corpo, etapa cujo sucesso seria assegurado pela própria organização do trabalho.

Contra o sofrimento, a ansiedade e a insatisfação, dissemos se constroem sistemas defensivos. Se não fosse sua especificidade, que permite adivinhar que as defesas escondem alguma coisa, elas seriam totalmente opacas. A ponto de o sofrimento, na maior parte dos casos, esquivar-se à verdade (invisibilidade cheia de consequências, pois, desse modo, a dor permanece desconhecida não apenas dos observadores, mas também dos próprios trabalhadores). Apesar de vivenciado, o sofrimento não é reconhecido. Forma caricatural do saber-vivência, que se opõe ao saber-poder, descrito por Foucault (37-38). Se a função primeira dos sintomas de defesa é aliviar o sofrimento, seu poder de ocultação volta-se contra seus criadores. Pois sem

conhecer a forma e o conteúdo desse sofrimento, é difícil lutar eficazmente contra ele. No fim, as estratégias defensivas, em razão da sua própria eficácia em relação ao equilíbrio mental, opõem-se a uma evolução que poderia levar a uma estabilidade, num nível menos medíocre.

A investigação que propomos, em psicopatologia do trabalho, traz de volta a questão, tão controvertida, da alienação. Alienação no sentido em que Marx a compreendia nos manuscritos de 1844, isto é, a tolerância graduada segundo os trabalhadores de uma organização do trabalho, que vai contra seus desejos, suas necessidades e sua saúde. Alienação no sentido psiquiátrico também, de substituição da vontade própria do Sujeito pela do Objeto. Nesse caso, trata-se de uma alienação, que passa pelas ideologias defensivas, de modo que o trabalhador acaba por confundir com seus desejos próprios a injunção organizacional que substituiu seu livre arbítrio. Vencido pela vontade contida na organização do trabalho, ele acaba por usar todos os seus esforços para tolerar esse enxerto contra sua natureza, ao invés de fazer triunfar sua própria vontade. Instalado o circuito, é a fadiga que assegura sua perenidade, espécie de chave, necessária para fechar o cadeado do círculo vicioso.

A fadiga, o esgotamento do corpo (mesmo sem considerar as fortes exigências físicas provenientes das regras da economia psicossomática) são uma peça necessária, embora insuficiente, da alienação pela organização do trabalho. Assim, a alienação é mais fácil de ser obtida com os operários cansados, mais fácil no fim do ano do que após as férias, e mais durante a semana do que perto do fim de semana.

A alienação seria talvez; a etapa necessária e primeira, da qual falamos, a propósito da sujeição do corpo. A organização do trabalho aí aparece como veículo da vontade de um outro, a tal ponto poderosa que, no fim, o trabalhador se sente habitado pelo estranho.

Se o conceito de alienação não for pertinente a nível da análise econômica, isso não quer dizer que ele não seja válido no nível subjetivo e vivido. A alienação é uma verdade clínica que, no caso do trabalho, toma a forma de um conflito onde o desejo do trabalhador capitulou frente à injunção patronal. Se deve haver uma luta por novas relações sociais, ela deveria passar por um processo de desalienação. Por não ter sido objeto de um trabalho específico, a alienação corre o risco - a experiência histórica o mostra - de ser transposta tal e qual. Podemos nos perguntar em que medida a prevalência concedida à mudança das relações de produção arrisca passar por cima da alienação, sem transtorná-la. Podemos também nos perguntar se o desmantelamento dos mecanismos da alienação não é uma condição

necessária, embora insuficiente, para um projeto de transformação social. Qual projeto não deixaria um lugar consequente para essa discussão? Que felicidade seria essa, louvada por uma sociedade que não teria por fundamento (fundamento, não objetivo) a libertação da vida mental? E, antes de mais nada, libertação de seu exercício no trabalho e na atividade produtiva?

Questões que talvez tenham sido negligenciadas por razões históricas. O projeto revolucionário nasceu numa época em que a relação saúde mental-trabalho era invisível, em comparação à prioridade que era preciso dar à análise da exploração do corpo físico. Deve-se, talvez, à positividade da História a revelação, mesmo na ausência de mudança social, de questões novas e fecundas, em relação a um projeto que não pode permanecer sem evoluir.

De outra ordem é a tradicional desconfiança para com as questões da vida psíquica. O terreno da psique sempre foi ocupado por especialistas denunciados por uma posição ambígua na evolução social. É verdade que desde o movimento dos alienistas, no século XIX, seguido pela psiquiatria contemporânea, a psicanálise e a psicossociologia anglo-saxônia, os partidários da Organização do Trabalho atual tiveram um certo avanço. Mas as interrogações sobre esse tema são redibitoriamente suspeitas?

A exemplo de André Theret (96 bis), admitir que a análise da exploração não exclui a da vivência operária, leva a considerar esta última como lugar privilegiado do drama onde se atualiza o conflito entre o Trabalhador e o Poder. Nós ressaltamos várias vezes a função mascaradora dos sistemas defensivos contra o sofrimento, e à modalidade particular de existência do saber, em estado de segredo selado na vivência. Segredo que tem a particularidade de só existir na vivência coletiva do trabalho e de dissolver-se assim que há interesse pela vivência individual. Segredo que, como para toda vivência, requer, para ser abordado, o recurso à palavra ou, como se diz hoje em dia, o discurso operário. É na palavra, e através dos sistemas defensivos, que é preciso ler o sofrimento operário.

Isso quer dizer necessidade de uma interpretação. Coloca-se aqui a questão do esquema interpretativo. Tratando-se de uma vivência coletiva, a psicanálise não poderia ser de nenhuma valia. Nós usamos um esquema de interpretação que é a própria organização do trabalho, a ser decodificada, por meio dos avatares que ela sofre na Sua interiorização coletiva.

De resto, a passagem de um conteúdo manifesto a um conteúdo latente, deformada pelas estratégias defensivas específicas, é um método que não pertence propriamente à psicopatologia do trabalho.

A interpretação limitada ao conteúdo e não a uma transferência coloca a psicopatologia do trabalho nos antípodas da psicossociologia, à qual se opõe ponto por ponto.

Qualquer que seja o regime político considerado, na medida em que ele pretende superar os obstáculos socioeconômicos à "felicidade", deverá ser julgado por sua capacidade de levar em conta a relação conflituosa entre a organização do trabalho e o aparelho mental. Não apenas de levá-la em conta, mas pelos meios que ele usa para fazê-la evoluir em direção a um estado de menor tensão. Assim, estamos talvez em condições de examinar o que é obstáculo não à felicidade coletiva - noção suspeita - mas de examinar o que constitui um obstáculo coletivamente experimentado por cada grupo de trabalhadores, no acesso a um trabalho mais satisfatório. Em outras palavras, é preciso compreender que as resistências individuais ao prazer acompanham resistências coletivas, no centro das quais se encontram, precisamente, as ideologias coletivas de profissão.
É de um duplo movimento, de transformação da organização do trabalho e de dissolução dos sistemas defensivos, que pode nascer uma evolução da relação saúde mental-trabalho.

"A liberdade não se dá" dizem "ela se conquista". O mesmo acontece com relação à organização do trabalho. É provável que não exista solução ideal e que, aqui como em tudo mais, seja, sobretudo a evolução a portadora de esperança. Considerando o lugar dedicado ao trabalho na existência, a questão é saber que tipo de homens a sociedade fabrica através da organização do trabalho. Entretanto, o problema não é, absolutamente, criar novos homens, mas encontrar soluções que permitiriam pôr fim à desestruturação de um certo número deles pelo trabalho .

ANEXO:
A Metodologia em Psicopatologia do Trabalho

Uma pesquisa em Psicopatologia do Trabalho desenrola-se em várias fases:

1. A pesquisa inicial
2. A pesquisa propriamente dita
3. A solicitação, o grupo homogêneo e o coletivo
4. O material da pesquisa
5. A observação clínica
6. O método de interpretação
7. Validação e refutação dos dados
8. Metodologia e teoria em psicopatologia do trabalho

1. *A pesquisa inicial*

Para poder começar, uma pesquisa deve basear-se numa solicitação, que tanto pode vir de um grupo não institucionalizado de trabalhadores, de trabalhadores inicialmente isolados, ou de um grupo sindical, comissão de fábrica ou C.H.S.C.T.* - Comissão de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho. Posteriormente, voltaremos à questão de como trabalhar a solicitação formulada. No momento, vamos nos ater a este ponto: uma solicitação só pode ser considerada se for proveniente dos próprios trabalhadores. Em outras palavras, não aceitamos nenhuma solicitação que não seja formulada pelos próprios interessados.

---

*C.H.S.C.T. no original, ou Comissão de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho, implantada na França em julho de 1985, em substituição às antigas Comissões de Higiene e Segurança - C.H.S. (N. do T.)

Assim que a solicitação é recebida, é preciso preparar a pesquisa, o que geralmente toma bastante tempo, cerca de vários meses. Primeiro, é necessário definir quem participará da pesquisa, como pesquisador. Geralmente, há dois ou três pesquisadores, e pelo menos um deles não é psicopatologista, podendo ser sociólogo, ergonomista ou economista.

Em seguida, devemos precisar quem participará, pelos trabalhadores, quantos são e se estão disposto a acompanhar o trabalho até o fim. Essas são questões importantes, pois a pesquisa fundamenta-se num coletivo constituído ad hoc, e não em indivíduos tomados isoladamente. .

Vários objetivos devem ser atingidos durante esta fase de preparação da pesquisa:

1.1. Reunir informações sobre o processo de trabalho e sua transformação ou mutações. Isto pressupõe o acesso a documentos técnicos, econômicos e científicos,

1.2. Ter acesso à empresa, isto é, poder visitá-la em funcionamento e ter uma representação relativamente precisa das seções, das máquinas e dos locais correspondentes aos locais de trabalho dos operadores pesquisados. Pode-se fazer uma visita oficial organizada pelo empregador; não deixa de ser uma etapa interessante, mas é importante também poder ter acesso aos locais de trabalho, tendo por guia um trabalhador que participe da pesquisa. Teremos diferenças significativas entre as duas visitas: enquanto que a visita patronal ressalta, sobretudo o aspecto técnico, a produtividade, a segurança, as inovações tecnológicas etc., a visita com os operadores enfatiza as questões relativas ao esforço, ao perigo, às exigências do trabalho, isto é, o que se passa, do ponto de vista humano.

O objetivo dessa fase de documentação sobre o processo de trabalho e das visitas não é chegar a uma descrição objetiva da relação homem/trabalho, como é o objetivo; por exemplo, de uma investigação ergonômica clássica sobre a análise do trabalho. O que se visa é obter a base concreta necessária para compreender do que falam os trabalhadores que participam da pesquisa, e ter à disposição uma representação, em imagens, das condições ambientais do sofrimento. Na verdade, o ambiente sensorial tem um papel importante na expressão do sofrimento e do prazer no trabalho.

1.3. Num terceiro momento, depois do trabalho de documentação e da visita do local, começamos uma abordagem da organização do trabalho. Entendemos por esta não aquela elaborada pelo serviço de organização e métodos, de que também necessitaremos, mas principalmente a que coloca em relevo o aspecto conflitual entre traba-

lhadores e hierarquia. E importante conhecermos a história das lutas, greves, incidentes e situações conflitantes para entrarmos numa dimensão dinâmica dessas estórias e compreendermos bem as negociações concretas sobre os ritmos de trabalho, de produção, a hierarquia, a supervisão, as solidariedades explícitas, as divisões e contradições entre os trabalhadores ou grupos sindicais etc.

2. *A pesquisa propriamente dita*

Desenrola-se num local identificado com o trabalho: a sala da comissão de fábrica, o Sindicato, o restaurante da empresa, o salão da associação cultural que reúne habitualmente os trabalhadores etc. A pesquisa reúne, então, um grupo de trabalhadores que está a par do trabalho inicial e do objetivo da pesquisa.

- Os pesquisadores apresentam-se claramente, anunciando sua formação e área de trabalho: psiquiatra ou psicanalista, ou psicopatologista, trabalhando em geral com doentes numa prática clínica hospitalar, mas participando da pesquisa enquanto pesquisador da possível relação entre o trabalho e sofrimento não como psiquiatra clínico ou especialista.

- O tema da pesquisa também é claramente enunciado: trata-se de estudar quais relações podem eventualmente se estabelecer entre a organização do trabalho, por um lado, e o sofrimento psíquico, de outro. Nós partimos sempre de uma reformulação do que nos foi colocado na solicitação do contexto, que geralmente levanta questões de sofrimento, e, raramente, do prazer associados ao trabalho. Depois de haver formulado o tema aos trabalhadores, pedimo-lhes para darem suas explicações e interpretações dos fatos que provocaram a solicitação: qual é sua opinião sobre tais suicídios, qual é sua opinião sobre as circunstâncias ligadas aos trabalhadores que foram hospitalizados como pacientes psiquiátricos, o que pensam de tal problema de intoxicação alcoólica, qual a interpretação desse consumo maciço de aspirina, pelos trabalhadores, o que pensam das insônias e dos problemas relativos ao sono, o que pensam dessas doenças profissionais? Etc, etc...

Desse modo, insistimos, desde o início, sobre o que nos interessa em psicopatologia do trabalho, ou seja, o comentário verbal feito pelos trabalhadores a propósito do conteúdo de sua solicitação. Isto também permite esclarecer, desde o começo que não estamos basica-

mente preocupados com a objetividade dos fatos. Nesse sentido, inspiramo-nos na psicanálise, que preconiza o interesse acima de tudo pelo que é dito pelo paciente, mais do que pela realidade, geralmente deturpada, do que é relatado. Em seguida, todo o trabalho da pesquisa trata justamente de identificar as modificações trazidas sucessivamente ao comentário inicial.

À medida que se desenrola o estudo, investigamos particularmente o comentário formulado pelo grupo de trabalho. Na verdade, pouco importa quem seja o locutor; o que é importante é o que é objeto de um consenso ou pelo menos, de uma discussão contraditória entre os participantes do grupo de trabalhadores. Pode ser que certos comentários ou hipóteses explicativas propostas por um dos participantes possa parecer-nos - a nós, pesquisadores - como especialmente convincentes, e vemos que não são retomados ou discutidos pelo grupo. A técnica consiste então em detectar esse contraste ou paradoxo. Nada impede que o pesquisador, num segundo momento, às vezes muito tempo depois, retome essa hipótese abandonada pelo caminho. Mas retoma-a num momento posterior, pois é preciso, inicialmente, certificar-se de que o tema não é espontaneamente retomado pelo grupo. Nesse caso, é possível reformulá-lo e devolvê-lo ao grupo, para ver se desta vez será objeto de discussão e de que modo; ou, então, se novamente não interessa ao grupo, apesar da tentativa feita pelos pesquisadores.

Os pesquisadores efetuam um esforço especial, durante a pesquisa, para detectar as relações existentes entre as expressões de sofrimento (ou de prazer), as expressões positivas ou os silêncios claramente respeitados quanto a certos temas, e as características da organização do trabalho. Se identificarmos tais relações, e que o grupo não as percebe, é possível propô-las como uma interpretação, novamente submetida à crítica do grupo.

O trabalho dos pesquisadores confirma-se não tanto pelo reconhecimento da hipótese ou da interpretação, pelo grupo, mas, sobretudo por dois tipos de fatos:

2.1. A interpretação correta desencadeia material novo, ou seja, novos temas de discussão, anedotas ou comentários novos que ampliam as ideias e encadeiam-se à interpretação - associam-se a esta-, retomando-a e modificando-a, o que é essencial detectar.

2.2. A interpretação correta mantém e relança à discussão, contribuindo para a elaboração coletiva do tema, ao invés de provocar uma diminuição ou parada da discussão - o que ocorre quando se trata de uma interpretação inoportuna, inadequada ou falsa.

A respeito do valor catalizador da interpretação "correta" em relação à continuidade da discussão, podemos fazer alguns comentários. A justeza da interpretação não está relacionada à objetividade do sofrimento ou à objetividade de uma realidade, causa do sofrimento, mas diz respeito, sobretudo à verdade de uma relação dos trabalhadores com seu trabalho, e de uma relação com o coletivo de trabalho. Uma interpretação que atingisse brutalmente uma realidade, mesmo se correta em si, poderia mostrar-se inadequada, porque paralisaria o grupo e a discussão. Chegamos aqui à questão da deontologia da pesquisa, que se desdobra então numa questão técnica e teórica. A deontologia exige que se interpretem as defesas coletivas sem cometer violências. A exposição do sofrimento e da dimensão subjetiva da exploração podem, às vezes, ser intoleráveis, ameaçando os indivíduos ou o grupo inteiro em sua relação às exigências organizacionais, podendo também provocar, em seguida, sérias dificuldades por ocasião do retorno à situação de trabalho. A interpretação ideal seria aquela que, desmontando um sistema defensivo, autorizasse simultaneamente a reconstrução de um novo sistema defensivo ou um deslocamento do sistema defensivo existente, de maneira a enfatizar um elo entre o sofrimento e o trabalho. Essa dimensão deontológica desdobra-se numa dimensão técnica na medida em que a apreciação do risco da interpretação, ou da escolha de uma formulação, passa pelos próprios pesquisadores e suas capacidades de perceber tensões psíquicas excessivas decorrentes da pesquisa. A subjetividade do pesquisador encontra-se diretamente envolvida na técnica da pesquisa. Uma das melhores formações para esse tipo de técnica parece-nos ser a prática de assessor "externo" junto a uma equipe, seja essa psiquiátrica ou médico-cirúrgica. Esse tipo de assessoria ou supervisão destina-se a ajudar a equipe a enfrentar as dificuldades específicas do trabalho que realiza, como por exemplo: enfrentar a loucura de doentes mentais, a morte nos serviços de tratamento intensivo e de reanimação, o sofrimento intolerável dos grandes queimados etc.

Enfim, a questão deontológica e técnica encaminha-se para uma questão teórica: as problemáticas psicopatológicas individuais ficam, evidentemente, envolvidas na pesquisa. Mas o objetivo dessa pesquisa não é nem expô-las, nem "tratá-las". O alvo da pesquisa é a relação do coletivo com o trabalho e os efeitos mascaradores dos sistemas coletivos de defesa em relação ao sofrimento. Indo além, visa descrever as modalidades de ação da organização do trabalho e seus efeitos nocivos à saúde psíquica. Nesse sentido, seriam teoricamente falsas em relação ao objeto da pesquisa as interpretações que fizessem

eclodir as problemáticas individuais. E, ao contrário, se conseguimos nos manter no plano das defesas coletivas, poderemos constatar que quase não há inconveniente quando, de uma sessão à outra, varia o grupo que participa da pesquisa, seja devido aos turnos de trabalho ou às urgências do mesmo. Em resumo, as substituições ocasionais do pessoal não prejudicam o andamento da pesquisa.

Para terminar, acrescentarei que as posições contraditórias que aparecem entre os trabalhadores, durante a pesquisa, não atrapalham e nem são combatidas pelos pesquisadores. Ao contrário, é muito interessante ressaltar e respeitar essas contradições, para reformulá-las em seguida, em termos de posições ou de posturas diferenciadas, que têm geralmente um valor heurístico em relação aos sistemas defensivos. Por exemplo, em relação ao consumo do álcool nos canteiros de obras ou em certas oficinas de fabricação de produtos em série · não é raro registrarem-se posições contraditórias, que mostram que existem coletivos de defesa estruturados segundo modalidades diferentes no interior de uma mesma empresa ou seção de trabalho.

3. *A solicitação, o grupo homogêneo e o coletivo*

Em psicopatologia do trabalho, a análise da solicitação constitui uma fase importante da pesquisa, por condicionar, na realidade, as "viabilidades" desta. Já disse que a fonte, a origem da solicitação deveria ser bem esclarecida desde o início, ou seja:

3.1. Quem formula a solicitação?

Repetimos aqui que a solicitação só é aceita se a pesquisa for sobre aqueles que a solicitam, não sobre outro grupo. Em psicopatologia do trabalho, não podemos fazer o que se faz, por exemplo, em grafologia, onde podemos fazer uma análise a partir dos documentos que pertencem a uma pessoa que eventualmente até mesmo ignora como sua correspondência está sendo tratada.

3.2. O que se solicita?

Essa questão diz respeito ao conteúdo da solicitação. Nem sempre é possível dar continuidade ao que é pedido, seja porque o problema está formulado em termos inaceitáveis e não negociáveis - por exemplo, quando se pede aos pesquisadores para provar que o uso de bebidas alcoólicas não é prejudicial aos trabalhadores cujas tarefas decorrem em condições de temperatura elevada -, seja porque a

resposta já é dada de antemão aos problemas colocados pela solicitação - exemplo: demonstrar que os suicídios não se devem a problemáticas individuais, mas às más condições de trabalho.

Ao "o que?" da solicitação, deve-se manter o ponto de interrogação, quer dizer, é importante podermos estar de acordo com os interlocutores no fato de que a relação de causalidade ou da efetiva carga psicopatogênica de uma tarefa possam ser formuladas em termos de hipótese. Enfim, que a solicitação se baseie em uma resposta prática: por exemplo, a de encontrar uma solução concreta para os problemas decorrentes de certos comportamentos aberrantes em relação ao álcool, à segurança, à violência, ao medo, ou de doentes trabalhando no setor de pessoal, ou de medicamentos e seus usos, ou de problemas do sono, crises de nervos, tentativas repetidas de suicídio etc... , tais solicitações concretas "com caráter terapêutico" não podem ser aceitas, pois nosso trabalho em psicopatologia do trabalho limita-se à análise das situações, enquanto que as soluções concretas pertencem aos próprios trabalhadores.

3.3. O terceiro aspecto importante do trabalho sobre a solicitação recebida concerne à explicação dos riscos · que estão implicados na pesquisa, e que são três:

- pode ser que nada encontremos o que não quer dizer, necessariamente, que não haja nada a ser pesquisado;
- pode ser que não encontremos nada do que esperávamos, mas outras coisas, que poderiam ter efeitos posteriores (por exemplo, desmobilização em caso de luta);
- ao se efetuar esse tipo de pesquisa, há os riscos de colocarmos o dedo em aspectos desagradáveis, até mesmo desestabilizadores, com relação às práticas coletivas e aos mecanismos de "adaptação" à situação de trabalho.

3.4. A quem a solicitação é dirigida?

Esse é o quarto ponto relativo à solicitação. Em psicopatologia do trabalho, a solicitação não é dirigida a um psicanalista, nem a um psiquiatra, muito menos a um militante ou simpatizante. Dirige-se a um pesquisador. Para que a pesquisa seja viável, é necessário que este ponto esteja bem claro anteriormente, de maneira a afastar qualquer solicitação pessoal de tratamento, disfarçada, e qualquer pedido do mesmo tipo que venha a surgir no desenrolar da pesquisa.

De maneira também a afastar toda conivência ou complacência em relação ao ponto de vista oficial ou sindical daqueles que formulam a solicitação. Ao dirigirem-se a pesquisadores e não a simpatizantes, os trabalhadores devem saber, de antemão, que o rigor do trabalho

de pesquisa pode levar a resultados contraditórios com as posições sindicais oficiais. A independência do pesquisador é uma condição específica do trabalho de pesquisa.

3.5. Resta o como da pesquisa, ou seja, as questões materiais: os pesquisadores são pagos por esse trabalho, seja através de um contrato de pesquisa ou pela posição de pesquisador, pela qual são remunerados. A fonte das remunerações deverá ser sempre esclarecida, mesmo se não for sempre justificada. Em todo caso, não se trata de uma obra beneficente e isto deve ser dito claramente.

Vemos que a solicitação exige um trabalho específico de explicitação. Nesse sentido, uma parte das questões que serão objeto da pesquisa já estarão esclarecidas na fase inicial da pesquisa. Isto é importante, pois esse trabalho, sobre a solicitação, tem seus efeitos: para que a solicitação seja aceitável e viável, é necessário reunir condições que, somadas, cheguem à formação de um coletivo ad hoc, um coletivo que se constitua em função das necessidades da pesquisa, mas que, devido à sua formação, provoque efeitos sobre a situação, até mesmo sobre as relações sociais na empresa. De fato, a pesquisa é sempre uma "pesquisa-ação". Em relação às pesquisas clássicas, sobretudo em economia ou em epidemiologia, vemos que o "grupo homogêneo" não é definido pelas categorias objetivas (idade, sexo, status social ou profissional etc...), mas, sobretudo pelas categorias subjetivas *: são a solicitação e seu conteúdo que definem o coletivo pesquisado. A maior limitação, relativa a esse aspecto metodológico, é, no plano científico, a impossibilidade de se efetuar pesquisas sobre qualquer grupo-controle (que não solicitaria nada).

4. *O material da pesquisa*

Na metodologia da psicopatologia do trabalho, sem dúvida, a parte mais difícil de ser formulada, concerne à definição do que constitui o material da pesquisa. O material é o resultado de uma operação efetuada naquilo que foi antes discutido pelo coletivo. Esta operação trata do que foi dito, do que pode ser reconhecido como "palavra",

---

* Ou seja, as categorias que reúnem os indivíduos apresentando uma posição subjetiva comum, que consiste em sustentar uma solicitação (a de análise e compreensão de sua relação psíquica com o trabalho).

isto é, o que é uma formulação original, viva, que nos toca, engajada, subjetiva, vinda do grupo de trabalhadores.

É por isso que damos um valor específico ao que já avaliamos anteriormente, como "comentário". Diferentemente da abordagem de certos ergonomistas, como Catherine Teiger e François Daniellou, não nos interessamos pela realidade dos fatos na situação de trabalho, nem pela descrição efetuada, pelos trabalhadores, de seus trabalhos. Nosso objetivo não é a exposição da realidade do trabalho humano, em suas dimensões físicas e cognitivas. Nossa pesquisa visa essencialmente à vivência subjetiva, de modo que nos interessamos, sobretudo pela dimensão do comentário: comentário que inclui concepções subjetivas, hipóteses sobre o porquê e o como da relação vivência-trabalho, interpretações e até mesmo citações, tipo piadas etc ...

O comentário é o material por excelência para se tomar contato com a subjetividade dos trabalhadores. Além do mais, esse comentário é marcado por uma ênfase interpessoal. Possui uma finalidade explicativa, tem um objetivo - o de convencer, o de informar o outro sobre a maneira pela qual o coletivo estrutura sua relação com o trabalho.

Ora, o comentário nem sempre é contínuo, nem possui um caráter de permanência absoluta. Às vezes, tende a dissolver-se numa descrição da realidade, que visa ser objetiva e operatória. O comentário seria, de certo modo, a formulação do pensar dos trabalhadores sobre sua própria situação. Há nele um aspecto de distanciamento em relação ao que vem do exterior, como, por exemplo, o modo operatório e as instruções de utilização que são divulgadas pelos engenheiros e a hierarquia (até mesmo sindicatos).

Buscamos detectar o que tem valor de comentário e, sobretudo, os comentários que são objetos de discussão e de posições contraditórias no grupo. Em um outro momento da investigação, por exemplo, identificamos a prevalência da descrição operatória em relação ao comentário. A título de exemplo, citaremos o que se passa quando abordamos a questão do perigo no trabalho. Frequentemente, teremos uma listagem, uma descrição ou um recenseamento dos riscos observados na situação de trabalho. Não existe então o comentário, quer dizer, não há a introdução, na discussão, da dimensão subjetiva da vivência desses riscos. Descreve-se a situação exterior ou, esquematicamente, o que se poderia chamar de "exigências da tarefa" ("contraintes"), mas fica faltando um comentário que nos indicaria algo sobre a vivência desses riscos, ou seja, a palavra sobre "o esforço despendido nas tarefas" ("astreinte"). Nesse caso, seremos inclinados a reconhecer a expressão de um investimento maior, do que constitui

a realidade exterior percebida. Essa realidade é conhecida dos trabalhadores e é devolvida a eles pela pesquisa, mas as palavras utilizadas não são palavras subjetivas, são palavras e descrições pouco personalizadas: reconhecemos nelas o discurso oficial da segurança e da prevenção, ou o discurso sindical, ou o discurso da hierarquia etc... Ou seja, um discurso padronizado ou estereotipado.

Observamos assim que, se há um conhecimento "teórico" dos riscos, ao contrário, não há a correlação que se poderia esperar, relativa especificamente à percepção dos riscos, ou seja, um comentário sobre o perigo. Como, aliás, esclarecem às instituições oficiais, o risco definiria as características físico-químicas, mecânicas ou biológicas das exigências da tarefa. Supõe-se assim que o risco pertence à realidade exterior objetiva e, por essa razão, pertence à categoria da descrição científica. Mas, ao contrário, o discurso oficial nem mesmo menciona o perigo, que remeteria especialmente para o lado humano os efeitos potenciais do risco na saúde. A percepção, em si, introduz no comentário a problemática do perigo. Nesse caso, então, somos levados à interpretação devido à existência de uma clivagem entre o risco e o perigo, entre realidade e percepção da realidade, entre descrição operatória e comentário subjetivo. É precisamente a partir desses dados que postulamos que haveria no silêncio de um comentário uma postura tão ativa e específica quanto na sua presença. Em outras palavras, parece-nos que falar do risco, em termos impessoais ou oficiais, equivaleria à posição de ocultação da relação entre realidade do risco e percepção do risco. A abordagem coletiva visa, então, a percepção do risco.

A questão que, inevitavelmente, aparece concerne à tática utilizada para lutar contra a percepção. No mínimo, a ausência de comentários na discussão e expressão do grupo pode ter um valor expressivo, se temos como referência esse dado fundamental que estrutura toda nossa investigação, ou seja, a relação sofrimento/defesa. Nós postulamos que se o comentário desaparece, é porque há um dispositivo defensivo estabelecido para lutar contra a percepção, ou seja, contra o patético, ou contra o sofrimento. De maneira que, quando identificamos essa ausência de comentário, somos logo levados a procurar, em outra parte, os sinais de um dispositivo defensivo. Encontramo-lo facilmente nas formas classicamente reconhecidas em psicopatologia, em geral. A "negação da percepção" desdobra-se numa inversão da proposição relativa à percepção e ao sofrimento: teremos uma série de formações reativas contra o medo, tais como a bravata, o desafio, a conjuração, a negação de seu contrário etc... Descobri-

remos assim a defesa coletiva específica do trabalho, que é imediatamente verbalizada e formulada em resposta à solicitação grupal sobre a relação entre risco e perigo. Por exemplo: a discussão gira há algum tempo, em torno dos riscos (segue-se uma listagem do que foi dito): "Então, quais são os perigos que ameaçam fisicamente sua saúde?". No lugar de uma resposta direta podemos ter, após uma breve hesitação, um começo de comentário, um movimento do grupo como um todo, que desvia a questão colocada, fixando-se em considerações sobre a habilidade, o know how, os conhecimentos e a experiência. Tais dados são colocados pelo grupo como sendo suficientes para escapar à dimensão do perigo e do medo. A seguir, mais ou menos rapidamente, a discussão dirige-se para anedotas relativas às condutas paradoxais e às condutas chamadas perigosas. Estamos novamente num discurso personalizado, engajado, afetivo, subjetivo, que tem valor de comentário. Toda a metodologia de coleta e recenseamento do material consiste em fazer aparecer o paradoxo, a relacionar cada comentário ou ausência de comentário ao contexto e ao que se inscreve como contradição em relação ao tema principal. Se nos atemos somente ao discurso direto ou a um só aspecto, não dialético, da temática proposta, podemos ser levados a interpretações por demais unívocas, do tipo proposto por Bouchard* com relação aos caminhoneiros, ou por Abramowitch** a propósito da construção civil***. Segundo esses autores, os trabalhadores em questão teriam uma relação de prazer com o risco, até mesmo de gozo, o que não é a mesma coisa. Voltaremos a esse aspecto mais tarde, pois o que queremos situar é: onde se localiza a passagem da interpretação antropo-etnológica à interpretação psicopatológica? Em psicopatologia do trabalho, lançamos a hipótese de que o desafio ao risco é uma manobra de ridicularização e de conjuração da percepção do perigo e do medo. Trata-se de um sistema defensivo. É aqui que seria importante articular "defesa coletiva" com "ideologia defensiva". A ideologia defen-

---

* BOUCHAKD S. "Être truckeur (routier)", in A. CHANLAT e M. DUFOUR: A ruptura entre a empresa e os homens, Edit. Organization, Paris, 1985, pp. 331-359.

** ABRAMOWITCH, J.M. "Etude éthnographique du vécu des tâches de couverture dans le bâtiment", in C. DEJOURS, C. VEIL, A. WISNER. Psychopathologie du travail, Ed. EME, Paris, 1985, pp. 102-104 .

*** Ver relatório de APEC para o Ministério da Construção e o resumo fornecido por Abramowitch, no Colóquio Nacional de Psicopatologia do Trabalho.

siva seria elaboração afirmativa de um procedimento defensivo. Surge por último, como uma operação que consiste em construir aquilo que, num primeiro momento psicopatológico, é apenas uma defesa. Erige-se então em valor e funciona, a seguir, como se tratasse de uma expressão do desejo. A partir desse ponto, a defesa mascara-se em ideologia e oculta todo mecanismo intermediário. A confrontação com o risco aparece como uma escolha deliberada. Isso é conhecido em psicopatologia - e, creio eu, em etnologia - sob o nome de conduta ordálica; literalmente, segundo Littré, "prova judicial através dos elementos naturais; julgamento de Deus pela água ou pelo fogo" (Littré, p. 1318). Parece-me que essa é a corrente interpretativa utilizada no artigo sobre os caminhoneiros.

Se nos referimos à noção de ordália, poderemos compreender que a confrontação com os riscos pode ter valor de gozo, e não de prazer. O gozo indicaria aqui uma dimensão de descarga compulsiva, principalmente sob o domínio da pulsão de morte, e não sob a pulsão de vida. Isso já foi particularmente argumentado no caso das toxicomanias.

Para voltarmos ao que constitui o "material" da investigação em psicopatologia do trabalho, resumindo, diríamos que esse material se constitui nos comentários (e nas falhas ou faltas de comentários) completados e relacionados ao contexto, procurando justamente o que vem, de certo modo, contrabalançá-los ou contradizê-los. Esse par de contrários é interpretado em relação ao binômio sofrimento/ defesa, que deve ser distinto do binômio sofrimento/prazer.

5. *A observação clínica*

A observação clínica é um material essencial para a elaboração e a discussão psicopatológicas. Não se trata apenas da descrição dos "fatos observados", como são rotulados nas ciências naturais. Como os fatos observados são subjetivos, o que nos interessa é colocar por escrito o que foi detectado pelos pesquisadores durante o desenrolar da pesquisa, por exemplo, os movimentos existentes entre o grupo de trabalhadores e o grupo de pesquisadores. Em outras palavras, trata-se não somente de restituir os comentários dos trabalhadores sobre o sofrimento, mas de ilustrá-los e articulá-los, à medida que se apresentam, com o comentário subjetivo do pesquisador, facilitando assim o acesso à dinâmica específica da pesquisa. A redação da obser-

vação vai sendo feita depois, a partir da própria pesquisa.

Esta redação é feita imediatamente após o término de cada encontro ou reunião de pesquisa, basicamente a partir da memória do pesquisador. Nessa ocasião, para encontrar a formulação mais correta de um participante ou de um pesquisador, podemos nos basear nas notas tomadas durante a reunião ou visita e, excepcionalmente, em fitas gravadas. A observação clínica não tem nada a ver com um resumo ou uma decodificação de fitas gravadas. Em psicopatologia do trabalho, a experiência mostra que o texto literal do que foi dito não nos permite um trabalho muito rico de interpretação, nem de discussão. Muito pelo contrário, o resumo comentado de um pesquisador é muito mais interessante para uma discussão. Na realidade, trata-se de fazer aparecerem as ideias e comentários, as interpretações formuladas, na mesma sequencia daquelas que não o foram, e que são provenientes do pesquisador que redige a observação. É um trabalho que consiste em evidenciar e explicitar o caminho tomado pelo pensamento do pesquisador, durante a pesquisa e o contato com os trabalhadores. E lógico que nessa observação escrita há uma parte substancial dedicada à palavra dos trabalhadores. O que fica invisível são o trabalho psíquico do investigador e os efeitos do que restitui ao grupo sobre o desenvolvimento dos comentários e da discussão, durante a pesquisa. O objetivo da observação é mostrar o encadeamento, as idas e vindas, as "interações" dos protagonistas da pesquisa entre eles - ou seja, os pesquisadores - e os trabalhadores. Ficam assim evidentes a movimentação, os desvios, as reações que surgem, tanto de um lado como do outro. Uma observação é ainda mais interessante e útil se consegue mostrar os caminhos percorridos pelo pesquisador, na situação concreta de pesquisa, in-situ.

Esse resumo de pesquisa vivo, comentado, subjetivo, é necessariamente de natureza muito diferente de um resumo visando a objetividade. A observação clínica ocupa-se, ainda mais que com os fatos observados, com os instrumentos subjetivos da observação.

Numa pesquisa desse tipo, geralmente realizada por vários pesquisadores, há dois procedimentos diferentes: ou um dos pesquisadores redige a observação que será depois submetida aos outros pesquisadores, ou então cada pesquisador redige sua observação. O mérito desse segundo método é o de fazer aparecerem imediatamente, interpretações, divergentes, facilitando depois, quando se trabalha sistematicamente umas contra as outras. Se existem contradições que permanecem entre as diversas versões interpretativas, seja porque decorrem da multiplicidade de' observações ou da discussão sobre uma única observação, elas serão então registradas no relatório, que, será entre-

gue aos trabalhadores, ou aparecerão neste sob forma de perguntas. Uma das versões obterá um consenso e as outras serão rejeitadas. Se acontecer que diversas versões sejam simultaneamente mantidas pelo grupo, apesar de aspectos contraditórios, buscaremos saber se, no interior desse coletivo de trabalhadores, existem subgrupos que produziriam relatos diferenciados em relação à situação de trabalho, ou seja, fórmulas defensivas múltiplas, como já indiquei acima.

A observação clínica tem, principalmente, a vantagem de poder ser submetida à discussão com pesquisadores que não participaram diretamente da pesquisa. Portanto, o material de interpretação em psicopatologia do trabalho é uma observação comentada. Pode-se objetar que com esse tipo de material distanciamo-nos do contato objetivo com a palavra e a vivência dos trabalhadores. Isto é verdadeiro, mas é preciso levarmos em consideração que o sofrimento, assim como o prazer, a vivência, o afeto e a dimensão subjetiva, em geral, só podem ser recolhidos através da subjetividade de um receptor do discurso. Assim, o trabalho de objetivação afasta-se da objetivação do dizer dos trabalhadores, para a objetivação da intersubjetividade.

Como se dá então uma contestação científica? A intersubjetividade implica em originalidade e unidade absolutas? Torna impossível qualquer argumentação ou contestação? Não. A partir da leitura de uma observação, é possível que nasça a ideia de uma outra interpretação diferente daquela formulada pelo redator. Nesse caso, as intervenções do pesquisador no grupo podem ser inadequadas. Se assim for, dentro da nova interpretação proposta, é possível argumentar porque a intervenção parece inadequada, como também é possível mostrar, sob a nova interpretação, porque essa intervenção teve os efeitos em questão sobre a dinâmica intersubjetiva. A nova interpretação, para ser aceita, deve ter um valor heurístico superior à primeira e ser mais econômica do que esta. O interesse da observação também fundamenta-se por tornar transparentes as bases sobre as quais foram propostas as interpretações. Dessa maneira, esse material clínico, que trata fundamentalmente da relação do grupo com o observador, apresenta a vantagem de poder ser retomado por outros pesquisadores que poderão, baseados nas próprias pesquisas, propor novas interpretações para esta observação. Aliás, isto é uma prática frequente em psicopatologia, e não apenas em psicopatologia do trabalho. Conhecemos exemplos famosos, principalmente a respeito das observações de Freud com o homem dos lobos, o homem dos ratos e o pequeno Hans, observações essas que continuam a alimentar as dis-

cussões e as interpretações. Observamos que, na verdade, as objeções e reconstruções ou reinterpretações tratam sempre do relato literal fornecido da palavra do paciente por Freud, mas também da atitude de Freud, de suas respostas ou interpretações. Não se trata, pois de um trabalho acadêmico, mas 'de um trabalho de interpretação, como testemunham, por exemplo, a reinterpretação do caso do pequeno Hans e do homem dos lobos, por Nicolas Abraham e Maria Torok*, reinterpretação essa que elabora uma nova concepção das fobias e, segundo a opinião da maioria dos psicanalistas atuais é de grande interesse, tanto no plano da orientação da cura e da técnica de interpretação, como no da própria teoria psicanalítica.

6. *O método de interpretação*

O sofrimento e o prazer são, essencialmente, subjetivos e seria ilusório querer objetivá-los. Esses dados passam pela subjetividade do pesquisador, tanto na descrição como na identificação e formulação dos mesmos. O que é importante considerar é a defasagem existente entre a palavra dos trabalhadores e a experiência do pesquisador. No encontro com os trabalhadores temos por objetivo formalizar o que, para o pesquisador, parece ser espantoso, surpreendente, incompreensível, desgastante, angustiante, agressor etc., em relação à experiência que possui baseada em sua prática clínica, individual, seja essa psiquiátrica, psicanalítica ou de psicopatologia do trabalho em outras áreas. Enfim, em relação ao conjunto do saber em psicopatologia. Trata-se, também, de levar em conta a tensão que surge, objetivamente, devido à distância entre a posição baseada no fato de ser trabalhador numa empresa, e a posição do pesquisador, de não estar numa posição semelhante à dos trabalhadores com os quais se realiza a pesquisa.

Em nossa opinião, pressupomos que o pesquisador possa manter uma posição estrita de pesquisar, ou seja, uma posição terceira em relação aos trabalhadores que participam da investigação e análise da situação de trabalho. Em todo caso, o pesquisador só pode

---

* ABRAHAM, N., TOROK, M. "Le verbier de l'homme aux loups". Ed. Aubier-Montaigne, Paris. "Lécorce et le noyau". Ed. Aubier-Montaigne, Paris.

situar-se como interlocutor, e não como especialista.

Em nossa opinião, acreditamos que essa terceira posição é que torna possível a abertura para uma "palavra" que fale do sofrimento, do prazer, e que seja passível de uma escuta e interpretação. O trabalho de formulação, de verbalização, de expressão e de elaboração é potencialmente viável, justamente porque fica claro que o pesquisador é diferente deles, trabalhadores. Se for possível um trabalho que emane de um coletivo de pesquisa, é também porque - numa posição diferente dos trabalhadores - o pesquisador é alguém que não sabe*, alguém a quem se aceita, eventualmente, explicar as coisas e fazer compreender o que ele desconhece. Essa postura é fecunda quando vemos que os trabalhadores acabam dizendo ao pesquisador coisas que não sabiam, do mesmo modo que falamos a uma terceira pessoa.

7. *Validação e refutação*

Evidentemente, essa é a questão fundamental. A validação faz-se, geralmente, em dois momentos. Primeiro, durante a própria pesquisa, como já dissemos a respeito do desenvolvimento da investigação, ou seja, as elaborações, interpretações, hipóteses, temas e comentários são feitos à medida que a discussão se desenrola, sendo então rejeitados ou retomados, eventualmente até aprofundados, com novo material de análise. Em outras palavras, a própria continuidade da investigação e seu seguimento, como também o investimento mantido pelos interessados, formam o primeiro momento da validação das interpretações.

Há, geralmente, um segundo momento, ou seja, quando temos, com os trabalhadores que participaram da pesquisa e, eventualmente, com outros que se juntaram a ela, mais tarde, uma reunião especificamente organizada para devolver-lhes uma síntese dos resultados, observações e interpretações, dessa vez claramente dirigida para a relação sofrimento/organização do trabalho. Uma nova discussão pode eventualmente acontecer, após a entrega do relatório-anteriormente enviado aos trabalhadores para uma análise crítica. Podemos assim avaliar as reações dos trabalhadores e modificar ou corrigir o relatório final.

---

* Grifo da tradução,.

Com tal procedimento, teremos uma validação ou invalidações provenientes do coletivo dos trabalhadores, o que não deixa de ser importante. Resta ainda a questão da refutação a nível estritamente científico, ou seja, pela comunidade científica. Essa refutação é basicamente possível através de uma contra-pesquisa que possa fornecer outros resultados e interpretações, abrindo assim um caminho direto para debates teóricos internos, em psicopatologia do trabalho.

Resta saber se uma refutação seria possível a partir de outras disciplinas ou de outras pesquisas, originárias de disciplinas ou de metodologias diferentes daquelas utilizadas em psicopatologia do trabalho. Temos boas razões para pensar que uma crítica seja possível a partir de outras disciplinas.

Parece-nos que a crítica possa se dar, principalmente, a nível teórico e metodológico, mas raramente sobre o material clínico propriamente dito.

8. *Metodologia e teoria em psicopatologia do trabalho*

E claro que a psicopatologia do trabalho baseia-se num modelo de homem e de subjetividade emprestado da psicanálise. Esse modelo permanece subjacente à pesquisa e ao trabalho de interpretação, na medida em que este se apoia, entre outros, na exposição das contradições e anomalias detectadas na clínica do coletivo de trabalhadores, em relação ao que temos de experiência do homem pela prática psiquiátrica, psicoterápica e psicanalítica. Um dos eixos da interpretação está, justamente, no que se encontra expresso e representado pelo sujeito na cena do trabalho e no que parece estar excluído ou contido, aprisionado, emaranhado ou reprimido desta cena. Temos, como ideia central, que o sofrimento e o prazer são, em suas origens, provenientes de uma relação específica com o inconsciente. Nesse jogo entre pré-consciente e inconsciente é que se negociam as relações de prazer, de sofrimento, de desejo e de saúde mental e até de saúde física, se nos referimos também à psicossomática.

A outra ideia de base de nossa metodologia é que não conhecemos sofrimento ou prazer objetivo. Na ótica objetiva só podemos conhecer as desregulações e as reequilibrações, mas essa perspectiva não nos ensina muita coisa sobre a vivência subjetiva qualitativa. Nosso princípio de investigação, de análise de interpretação é que essas noções só podem ser elaboradas através das relações intersub-

jetivas. A psicopatologia não é nem um pouco assimilável à etologia.

Enfim, a palavra é o mediador privilegiado dessa relação e é sobre ela que trabalha psicopatologia do trabalho. Nesse sentido, devemos entender a fala, não como uma série de palavras, mas como um ato. Ato que implica um ato de pensar, que é preciso distinguir da atividade de pensar, no sentido que lhe dão os cognitivistas. O que visamos, através de uma pesquisa em psicopatologia do trabalho, é a possibilidade dos autores da mesma pensarem sua situação em relação ao trabalho, as consequências dessa relação na vida fora do trabalho e na vida em geral, ou seja, mergulhar na dialética ator-sujeito.

Ao fazê-lo, o que tratamos de estudar é a posição dos sujeitos na relação de trabalho e; mais precisamente, o espaço possível do sujeito para utilizar-se do trabalho como "ressonância metafórica" na cena da angústia e do desejo. Ou, ainda, estudar os obstáculos que o trabalho coloca para essa ressonância metafórica e que pare-cem-nos ser um elemento determinante do poder estruturador ou desestruturador do trabalho em relação à economia psíquica dos trabalhadores.

Normalidade, Trabalho e Cidadania
Três aspectos presentes no novo conceito de saúde discutido por Christophe Dejours

Entrevista concedida à Comissão de Saúde do
Conselho Regional de Psicologia – 6ª Região
e publicada no "caderno CRP – 06" de outubro de 1991.
Tradução de Lúcia Leal Ferreira.

CRP-06 - Houve mudanças na definição do conceito de saúde a partir de 1982?

DeJours - Estão surgindo duas tendências: uma relativa ao papel do trabalho na saúde, e outra relativa à relação entre saúde e normalidade.

1) O trabalho nem sempre aparece, como teríamos a considerar há dez anos nas pesquisas de psicopatologia do trabalho, como uma fonte de doença ou de infelicidade; ao contrário, ele é as vezes operador de saúde e de prazer, mas acontece que as condições em função das quais o trabalho age como gerador de doença ou de saúde são muito contrastantes. Sob este aspecto, ocorrem importantes desigualdades entre os trabalhadores de um mesmo país e de um mesmo período histórico. De qualquer maneira, o trabalho não é nunca neutro em relação à saúde, e favorece seja a doença seja a saúde. De modo que o trabalho deveria aparecer na própria definição do conceito de saúde, e particularmente no que concerne à definição do ideal do "bem estar social", figurando na definição da Organização Mundial da Saúde.

Por outro lado, é importante ressaltar que a relação saúde/trabalho não diz respeito apenas à pessoas diretamente engajadas no processo de trabalho, isto é, aos trabalhadores. Com efeito, a divisão entre espaço de trabalho e espaço privado só é eventualmente pertinente na análise econômica, mas toma-se totalmente inconsistente a partir do momento em que se trata das relações sociais e das questões de saúde. Toda a família é requisitada pelo trabalhador em seu esforço em enfrentar as dificuldades no trabalho. O Cônjuge, os filhos e às vezes até os pais do trabalhador são atingidos indiretamente, mas também fortemente, pelos efeitos da situação do trabalho sobre aquele que nela se encontra exposto (uma parte da violência comum nas relações conjugais, uma parte do alcoolismo e das doenças têm relação com as dificuldades no trabalho e tocam todos os membros da família. No sentido inverso, o prazer no trabalho e os benefícios provenientes da relação de trabalho no registro da saúde também têm repercussões favoráveis na economia das relações da família e no desenvolvimento psíquico e afetivo dos filhos).

Finalmente, o trabalho ocupa um lugar muito mais importante na luta contra a doença do que se supunha até agora nas concepções científicas. O termo trabalho deveria figurar na própria definição de saúde, cano disse acima, por exemplo, sob

a forma do direito fundamental de contribuir para a saúde e o trabalho social, por um lado, e de obter em troca um reconhecimento social equivalente. Falar de "bem-estar social" sem dar a essas referências ao trabalho um conteúdo preciso aparece hoje em dia como um erro.

2) As relações entre saúde e normalidade.

Quanto mais avançamos nos estudos em psicopatologia do trabalho, por um lado, e em psicopatologia e em psicossomática por outro, mais somos levado a nos espantar com o interesse exclusivo dedicado u pesquisas sobre a doença, a loucura ou a morte. Um novo problema científico emerge cuja amplitude é ao menos comparável: como compreender que, apesar de condições de vida tão duras e desestabilizantes, tantas pessoas, senão a maioria delas, conseguem resistir, sobreviver, e até conquistar um pouco de felicidade? O novo problema que se coloca hoje é o da "normalidade". A normalidade é fundamentalmente enigmática. Ela nunca é dada como um presente da natureza: ela supõe uma construção feita por cada um dos sujeitos, uma luta incessante para reconquistar o que se perde, refazerem o que se desfaz reestabilizar o que se desestabiliza. Imediatamente descobrem-se a habilidade, a inteligência, a astúcia inacreditável dos homens e das mulheres em inventar estratégias defensivas que lhes permitem permanecer dentro da normalidade. Normalidades e saúde não são exatamente equivalentes. A normalidade é frequentemente conquistada a custo de certas patologias Cl6nicas, notadamente patologias somáticas, para onde submerge uma parte do sofrimento que Dia consegue encontrar soluções adequadas, isto é, soluções que passem pela transformação da situação concreta de maneira a adequá-la melhor b necessidades e aos desejos do sujeito.

A referência à normalidade e às estratégias defensivas, assim como à inteligência do sujeito em relação à luta contra as dificuldades desestabilizantes e patogênicas, Sem dúvida daria à concepção dos tratamentos uma orientação diferente da que prevalece nas abordagens médicas e psiquiátricas clássicas. Nas abordagens terapêuticas, dever-se-ia diminuir um pouco a parte dedicada às condutas prescritas ou ordenadas a sujeitos que devem executá-las pacientemente e com disciplina, sem compreender-lhes a razão. Seria necessário, ao contrário, dar mais ênfase à parte que, nos t:ratamentos médicos mobiliza o sujeito em seu tratamento. Isto não é nada original, e já há muito tempo é bastante preconizado em diferentes grupos de clínicos e de pesquisadores. Mas o que ainda não foi suficientemente enfatizado é que, para poder partir da mobilização da inteligência dos doentes, é preciso antes conhecer, analisar e elucidar as estratégias que eles mesmos elaboram para lutar contra a doença, a loucura e a morte. Somente a partir destas estratégias inventadas pelos doentes teremos chances de não mais preconizar esta orientação dos técnicos de tratamento como um ideal ou uma utopia. Esta maneira de apreender as coisas é determinante em tudo o que diz respeito à prevenção das doenças, dos acidentes e de todas as formas de atentado à integridade física e mental.

CRP-06 - Existem relações entre saúde e engajamento cívico?
Dejours - Sim, existem relações extremamente precisa, mas que pediriam desenvolvimento complexos demais para o contexto desta conversa. Nas pesquisas que realizamos no Conservatoire National des Arts e Métiers, chegamos à conclusão que existem relações preciosas entre saúde e civismo, que são midiatizadas pelas soluções elaboradas pelas pessoas para enfrentar o sofrimento. Algumas dessas soluções direcionam-se diretamente para o espaço público, enquanto outras levam as pessoas a voltar-se para o espaço público e as responsabilidades cívicas.

Sofrimento e doença podem · ser vividos e interpretados pelas pessoas como golpes do destino ou como fatalidades. O sofrimento pode também ser considerado uma provação divina. Enfim, pode ser considerado ou interpretado como o preço a ser pago por fazer sua contribuição à evolução das relações sociais, à sua própria evolução ou à emancipação de seus próximos ou de seus filhos. Em outras palavras, a questão coloca-se fundamentalmente em relação à construção do sentido ou da significação do sofrimento e da doença. Ora, a resposta que cada um di individualmente ao sentido do seu sofrimento depende fundamentalmente da maneira pela qual está engajado nas relações sociais, mas falar de engajamento nas relações sociais é insuficiente para dar conta da interpretação que cada sujeito di de seu sofrimento. A questão crucial reside no par contribuição/retribuição. A retribuição em forma de salário, de vantagens materiais, por um lado, e de reconhecimento social, de reconhecimento do mérito, de reconhecimento de identidade e de originalidade, por outro; esta retribuição, portanto, está à altura da contribuição que o sujeito di à sociedade, à empresa, a seus próximos, àqueles que encontram em suas relações sociais? Se esta retribuição é conveniente em relação à contribuição e às implicações dela provenientes em termos de sofrimento ou até de doença, então os problemas de saúde, de sofrimento e de doença adquirem um sentido nas relações sociais, o que contribui para mobilizar o sujeito em direção às coisas da cidade, na medida em que seus próprios interesses identificam-se com as grandes questões tratadas no espaço público. Em contrapartida, quando a retribuição, em relação à contribuição individual, é irrisória ou muito decepcionante, o sofrimento só encontra sentido no espaço privado e na deliberação interior. Na falta de uma construção do sentido do sofrimento nas relações sociais, o sujeito tende a voltar-se para uma posição dita "individualista", tão denunciada como um mal específico da atual "crise de civilização". Mas não é nada disso. Na falta de retribuição suficiente no espaço das relações sociais para o sofrimento de cada sujeito, não há nenhuma chance de o sofrimento levar à formulação de opiniões enunciáveis no espaço público e na cidade. Vêse, portanto, que as condições sociais e éticas do par contribuição/retribuição são determinantes na construção do sentido do sofrimento e no engajamento dos sujeitos nas questões da cidade. Em contrapartida, a ausência de um sentido socialmente construído capaz de substituir o sofrimento vivido

individualmente, tem consequências na evolução efetiva, mental e somática do doente, fora de uma construção social do sentido do sofrimento o risco principal é o non-sense da doença. A consequência disso é o desânimo, a decepção, às vezes até o desespero, que sabemos que muito contribuem para acelerar o curso dos processos mórbidos,

Há outras dimensões a tratar, que eu não poderei desenvolver aqui, concernentes à relações entre saúde e civismo. Trata-se precisamente de técnicas de tratamentos, do desenvolvimento da medicina e das bio-tecnologias, e do que na Europa é chamado de'"instrumentação dos carpos". Aqui, colocam-se problemas muito sérios que dizem respeito não apenas à medicina, mas, sobretudo ao modelo do homem que serve de referência ética e política à organização de nossas sociedade.

CRP-06 - Como é a saúde mental dos profissionais responsáveis pela melhoria da saúde mental dos outros?

Dejours - Em nossos países, notadamente, existem problemas importantes que aparecem e que transtornam a paisagem. Até recentemente, o engajamento das pessoas na melhoria da saúde mental dos outros era considerado uma virtude. Hoje, assistimos a uma degradação das condições de trabalho, a restrições orçamentárias importantes no campo da saúde, sobretudo da saúde mental. O resultado é um grande desânimo entre as pessoas responsáveis pela saúde mental na França. Por causa disso, pouco a pouco, a situação seleciona entre os que sofrem desta evolução e desta desvalorização uma população de pessoas que nem sempre é a mais motivada para a luta contra a doença. Os que resistem melhor são os que suportam bem a doença, que "toleram", ou, pior ainda, que vivem dela e dela se aproveitam. Isto ocasiona uma preocupante regressão na vocação de tratar, transformando-a em vocação de "guardião".

Podemos temer que esta evolução leve a uma estagnação dos progressos e das pesquisas em matérias de melhoria da saúde mental, como parece testemunhar uma indubitável crise de doutrinas e da pesquisa clínica em psiquiatria em países como a França.

CRP-06 - O psicólogo pode fazer alguma coisa em favor da saúde dos profissionais da saúde'?

Dejours - Quando não há mais debates públicos sobre os problemas da saúde mental, da psiquiatria e das técnicas de tratamento, o maior risco é que sejam cometidos enganos quanto à natureza e às causas dos fracassos da medicina, da psiquiatria e da assistência social. Pouco a pouco, as causas dessa ineficiência são "naturalizadas", isto é, são atribuídas à incompetência e à falta de senso de responsabilidade dos profissionais. Rapidamente nascem conflitos entre os próprios profissionais que, sem poder remontar até às condições sociais de extinção dos debates sobre saúde, acusam-se uns aos outros pelos fracassos técnicos,

A solução se houver uma, passa, segundo nosso ponto de vista, por uma abordagem da prática terapêutica como se tratasse de um trabalho, Será

necessário proceder a verdadeiras pesquisas de psicopatologia do trabalho sobre o trabalho dos profissionais da saúde. Assim, teremos condições de descobrir em que consiste a irredutível defasagem entre a organização prescrita do trabalho de tratamento e os problemas realmente encontrados. Perceberemos então que tratar não consiste simplesmente em executar as prescrições elaboradas ou prescritas em uma lógica estritamente médica. Os profissionais lidam com problemas relativos às condições materiais e pecuniárias do doente. Eles lidam com sua inserção familiar, profissional, sua inserção social. O profissional tem que se haver com as demandas e com o sofrimento da farm1ia do doente. O profissional tem que se haver com problemas de duração de estadia, com autorizações ou proibições de saídas dos doentes, com a aceitação ou a recusa pelo doente do tratamento que lhe é proposto etc.

Percebemos então que, no momento de arbitrar em meio a essas numerosas dificuldades concretas da realização do tratamento tal como ele é prescrito pela ordem médica, aparecem opiniões divergentes entre os diferentes profissionais. De maneira que, afinal, a conduta terapêuticas depende não somente de um indivíduo, mas da construção de consensos, de acordos e de desacordos entre os membros de uma equipe.

Assim, os tratamentos dos doentes mentais, os tratamentos dos cancerosos, os tratamentos dos doentes crônicos aparecem como muito mais problemáticos do que supõem a simples referência à doutrina médica. Descobrimos também que, na realidade, uma grande quantidade de problemas é gerada não pelos médicos individualmente, mas pelo conjunto das equipes encarregadas dos doentes.

O papel do psicólogo poderia então consistir em organizar espaços de discussão no próprio local de trabalho. Estes espaços de discussão não seriam exatamente destinados a fazer emergirem os problemas pessoais dos profissionais, ou seja, problemas ligados ao seu sofrimento singular, sua dificuldade em manter seu próprio equilíbrio mental ou somático. Os problemas a serem abordados nestes espaços de discussão diriam respeito à arbitragem em matéria de organização do trabalho de tratamento. Assim, com a condição de aprender a decifrar a fala dos profissionais da saúde em relação ao esquema de organização do trabalho e não mais ao esquema da psicopatologia individual, o psicólogo pode contribuir não mais tratando os profissionais e sim ajudando-os a elaborar sua relação com o trabalho e a catalisar a transformação e até melhoria da organização do trabalho. Assim, o sofrimento dos profissionais da · saúde pode ganhar um sentido pela ação de transformação do trabalho real e tratamento.

As experiências feitas neste sentido, tanto na França quanto no Canadá, mostram que o debate coletivo sobre a organização do trabalho de tratamento mobiliza a coordenação entre as pessoas e pode atenuar consideravelmente os antagonismos interindividuais que, até então, apenas agravaram o sofrimento inevitavelmente produzido nos profissionais pelo confronto com a doença, a loucura e a morte.

A LOUCURA do TRABALHO

Christophe Dejours

Cristophe Dejours nasceu em 1949 e vive em Paris. É doutor em medicina, especialista em medicina do trabalho e em psiquiatria e psicanalista. Foi professor na *Faculté de Médicine* e na *École Pratique des Hautes Etudes*, de Paris. Atualmente é diretor do *Laboratoire de Psychologie do Conservatoire National des Artes et Métiers (CNAM)*, também em Paris.

Além deste "A Loucura do Trabalho", editado na França em 1980, publicou *"Le corps entre biologie et psychanalyse"* (1986), organizou várias obras coletivas *"Psychopathologie du Travail"* (1985) e *"Plaisir et Souffrance dans le Travail"* (2 volumes - 1988) e tem centenas de artigos nas mais diversas publicações especializadas desde 1973.

Foi o organizador de vários eventos pioneiros na área de psicopatologia do trabalho entre eles o I Colóquio Sobre Psicopatologia do Trabalho em 1984 e as Primeiras Jornadas de Psicologia do Trabalho, Ergonomia e Psicopatologia do Trabalho, ambos em Paris em 1989.

Criou e mantém, com um grupo de colaboradores, a *AOCIP (Association pour l'Ouverture de Champs de Investigation Psychopathologique)*.

Já esteve no Brasil por duas vezes, em 1984 e em 1987.

ISBN 978-85-249-0101-0

CORTEZ EDITORA