
DOENÇA E TRABALHO*

RUI CHAMONE

Quando eu penso em trabalho, estou, de fato, pensando numa ação volitiva e intencional do homem sobre um material, a fim de conseguir um produto, pela sua transformação, para satisfazer uma necessidade imediata. Enquanto relação de transformação, o trabalho implica nos seguintes elementos:

Homem - agente de mudança

Material - a coisa a ser transformada

Ferramenta - reforço ou especialização do corpo

Esta relação implica, também:

organização

movimento

espaço

tempo

quantidade

qualidade

custo

* Palestra apresentada ao Plano de Ação Conjunta (INPS) - em Belo Horizonte, aos 30 de maio de 1980.

O trabalho enquanto atividade é iminente mente humano, é gratificador, confere status ao trabalhador, dá-lhe riqueza, identidade social, poder, reforça a individualidade e dá condições de sobrevivência. A posse do objeto, produto da transformação do material, confere alegria, satisfação, aumento da auto-estima, amplia o espaço pessoal, reforça a identidade, dá alento a quem fabrica.

A transformação do material implicava uma relação íntima do artesão com o mesmo e com a ferramenta. O artesão tinha profundos conhecimentos a cerca desses elementos, sua relação era de poder, que é conferido pelas capacidades de transformar, de dominar uma técnica, um material, uma ferramenta. Portanto, o artesão era de fato um profissional da transformação. Toda a ação de transformação estava feita dentro de um tempo e movimentos próprios do artesão, e dependentes da natureza do material e da situação climática. A organização do trabalho, seu tempo, seu ritmo eram uma consequência do conhecimento do artesão. Ele sabia de toda a ação de transformação. O trabalho era um conceito.

A organização do trabalho era, portanto, mais uma ação de trabalho do artesão, que era a autoridade. O aumento da população, a diversificação das necessidades, o incremento da procura, a necessidade de baixos custos, e de materiais novos e

mais leves, levaram o homem a fazer uma divisão do trabalho. E a primeira notícia mais importante dentro da história moderna que se tem de divisão de trabalho, foi construída por Ford em sua fábrica de automóveis. Depois dele, um engenheiro chamado Taylor (1893) desenvolveu, a partir de pesquisas, o método de planejamento do trabalho, o qual recebeu o nome de administração científica. Sua proposta "consistia na descrição prévia das tarefas a serem executadas, na sua divisão em elementos de trabalho e na determinação do tempo padrão para cada tarefa" (Machiline e Schoeps, p. 483).

A preocupação com o tempo está afeta ao elemento quantitativo e consiste na determinação do tempo de um trabalho, dentro de um método mais racional de produzir. Esta preocupação nasceu da diversificação e modernização das ferramentas, pois as máquinas modernas, comportam apreciável número de operações. A preocupação de Taylor era a de produzir o máximo com um esforço normal.

A preocupação com o movimento está afeta ao elemento qualitativo e a proposta é a de identificar os movimentos do operador ao executar alguma tarefa. Frank e Lillian Gilbreth são os que desenvolveram a técnica de estudos dos movimentos (1919). Eles definiram 10 princípios básicos para a análise deste aspecto, onde a preocupação era a de tornar o movimento útil e econômico, com relação ao

trabalho; e com relação ao corpo, segmentar.

O planejamento do trabalho visa reduzir o custo da operação em relação ao material e à mão de obra, visa dar um tempo padrão para a máquina e o homem, visa simplificar o trabalho e aumentar a produtividade, melhorar a qualidade.

Até aqui nada de mais; o homem procurou produzir melhor, em melhores condições, no menor tempo, o maior volume de coisas para o próprio homem. Então, onde está a etiopatogenia do trabalho? Na forma artesanal de trabalhar o homem era o responsável por todo o processo de produção, já que trabalhar era um conceito. Atualmente, a automação do trabalho produz muito mais que sua divisão; gera a atomização do trabalho. Então, o produzir é antes uma ação de especialistas de planejamento, e o artesão foi substituído por operadores, cuja responsabilidade passa a ser sinônimo de obrigação de produzir dentro de um pequeno espaço físico, um número qualquer de uma pequena parte de um objeto. Anteriormente, o espaço do fabricante era todo aquele que o objeto inteiro exigia. Hoje, seu espaço é o tamanho de uma cadeira e tem a extensão de seus braços; exemplo flagrante disto pode-se conseguir visitando uma escola de datilografia.

Ainda com relação ao espaço, podemos lembrar dois dos princípios básicos do estudo dos

movimentos: "a localização das peças e ferramentas deve ter por objetivo a redução das distâncias a serem percorridas. O ciclo de trabalho deve constar de movimentos que permitam a tarefa num ritmo contínuo e automático". O que significa isto? Muito simples: depois de assentado em sua cadeira de trabalho, tudo que lhe é necessário está ao seu alcance. E como você não fará nada além daquilo, então ali está o seu trabalho. Portanto, o trabalho deixa de ser um conceito de transformação e passa a ser um espaço onde se ocupar.

Outro aspecto da automação do trabalho diz respeito ao treinamento e ao conhecimento da matéria prima: as máquinas dispensam os conhecedores profundos do assunto, sua margem de erro e de dependência da pessoa é muito pequena. E quando isto se dá, o homem se vê obrigado a trabalhar no tempo e ritmo da máquina. Exemplo, as moças que trabalham em tecelagem; sua função é a de amarrar o fio da linha quando este se rompe, e isso precisa ser feito muito depressa. Para fazer esse trabalho, elas não precisam conhecer a origem do fio, nem a máquina como um todo. E seu treinamento não passará de 15 dias, já que toda e qualquer operação de fabrico está rigorosamente planejada e dividida em passos muito determinados e limitados. Aqui, o difícil não é operar a máquina, mas preparar as operações (passos) do fabrico, e essa

função não pertence ao operador, mas sim a um planejador profissional. Depois de tudo planejado, é só apertar botões. Portanto a repartição do trabalho e sua cadência são fixados pelo setor de planejamento. Isso chegou ao absurdo de firmas norte-americanas colocarem, em suas oficinas, cronômetros, que mais tarde foram proibidos (Friedman). Ainda com relação ao treinamento e conhecimento do trabalho e da matéria prima, era de se esperar que, com os conseqüentes treinamentos e com as mudanças de ocupação dentro de uma fábrica (promoções), ao final de um longo tempo, ou após a aposentadoria, o trabalhador pudesse ser um **experimentado**, e portanto conseguir fazer, senão inteiro, pelo menos maior parte de um dos objetos que tanto fabricou. Mas, aí reside o engano: ao final dos anos, o homem não é um experiente, é apenas um **especializado**. Por mais que ele trabalhe na Ford, não conseguirá desmontar e montar o motor do automóvel. Por mais que costure tecidos, pregue botões, faça bainhas, a operadora dessas máquinas ao sair da firma, não será uma costureira capaz de cortar o pano e fazer um vestido. De fato, os treinamentos não têm função de qualificação, já que ao final o trabalhador poderá estar numa nova função, mas na mesma dinâmica de produção. A super automatização deslocou do âmbito do trabalhador o que era a essência de seu trabalho; ou seja, o contato íntimo com o material

e a relação de domínio do instrumento, impedindo-o de usar o seu conhecimento. Então, fabricar manteiga parece não ter nenhuma relação com a chuva demasiada ou com a seca extensa: a máquina é auto-regulável e o operador não precisa ser e nem é um leiteiro. Aliás, leiteiro agora não é o que entende deste produto, mas sim o homem que promove sua venda. Porém, a necessidade de rodízio dos empregados leva a firma a "instruir" seus funcionários em mais de um passo de uma mesma operação. Mas isso, apesar de dar melhor status ao trabalhador, não o torna um conhecedor, torna-o pluriespecializado. "Verifica-se uma soma de qualificações particulares, mas não um ofício que é um conjunto, uma síntese. O operário pluriespecializado jamais será um profissional polivalente, a menos que se beneficie, em outro lugar, de uma outra formação" (Friedman, p. 41).

Interessante transcrever o pensamento de Gilbreth, citado por Friedman, com relação à qualificação do trabalhador e com relação ao tempo de treinamento: "quando um operário é capaz de executar corretamente as prescrições da lista de trabalho, sua formação profissional está terminada, qualquer que seja sua idade" (p. 75). Tudo isto a partir de uma premissa de Taylor: a divisão e compartimentalização do trabalho intelectual e braçal. A direção deve pensar o trabalho de forma mais minu-

ciosa possível e pedir ao funcionário "não produzir mais por sua própria iniciativa, mas sim executar pontualmente ordens dadas nos mínimos detalhes". (p. 68).

Ninguém discute que quando pessoas desejam produzir de forma mais eficiente, rápida e de maneira grupal se faz necessária a existência da função administrativa. Mas, a partir daí chegar ao uso indevido que é feito do homem tornando-o máquina-ferramenta própria para um único uso, vai uma grande distância. A preocupação com o tempo, com o movimento, com a baixa do custo, com um volume maior de objetos não justifica o uso grosseiro do trabalhador, anulando sua capacidade transformadora em função apenas de uma relação tempo e rendimento. Como diz Drucker "... como acontece toda vez que se emprega mal uma ferramenta, não se obtém senão rendimento diminuído e um trabalho medíocre", e completamos: e um triste homem.

A atomização do trabalho, situação na qual a relação do trabalhador com a máquina e/ou material fica restrita a um único movimento, impede o de ver seu esforço concretizado ao final de sua jornada. Então, ele nunca vê um produto com o qual possa identificar-se. Por consequência, danos morais, físicos e psicológicos advêm daí. Nunca seu esforço terá sentido, nunca suas habilidades serão conferidas, nunca seus anseios serão pensados. Ele foi tornado máquina com um valor menor do que a má

quina que ele cria e opera. Nessa situação, vê-se privado de interesses, vê-se frustrado e seu trabalho começa a ficar lento, porque não tem sentido manter-se criativo quando a relação de transformação está reduzida a um só movimento. Diante da lentidão e apatia do operário, a supervisão se faz de forma mais rígida e controladora, produzindo por isso mesmo mais ansiedade, medo, cansaço já que o trabalho será realizado sob pressão.

Quando iniciamos nossa palestra, tínhamos dito que o trabalho implicava vários elementos: homem, material, ferramenta, organização, movimento, espaço, tempo, ritmo, quantidade, qualidade, custo. Agora falta falar de três outros aspectos: absenteísmo, acidente e "stress".

Visto dentro de um continuum, o absenteísmo é um "comportamento de retirada", a primeira e menos danosa forma para si, de o operário abandonar o trabalho. Ele usa desse artifício enquanto não está seguro de que conseguirá um novo emprego. Usa-o ainda como forma de ser "mandado embora" a fim de receber o fundo de garantia e de transferir para a empresa a responsabilidade da ação. Com relação ao absenteísmo, as mulheres faltam mais ao trabalho e mudam mais de emprego, os mais velhos faltam mais que os mais novos, mas os mais novos mudam mais de emprego. Com relação à personalidade, Taylor, em 1969, anotou as seguintes caracte-

ísticas: aqueles que "nunca adoecem são introvertidos e têm baixo nível de neuroticismo"; os que "frequentemente adoecem são extrovertidos"; os que estão "sempre doentes têm alto nível de neuroticismo". Além disto, observou que as características da personalidade, suas diferenças, atuam quanto à mudança ou permanência no emprego. De uma forma geral, no que se refere à ausência por doenças, ele observou que a "satisfação no trabalho é um dos aspectos mais importantes."

Porter e Speers, em 1973, levantaram como causas do absenteísmo e mudança de trabalho: o tamanho da unidade de trabalho (quanto maior, mais faltas), o descontentamento com os fatores de conteúdo do trabalho, a natureza repetitiva do mesmo, o grau de autonomia e de responsabilidade, a expectativa do trabalhador quanto às gratificações e promoções.

Os acidentes podem ser definidos como sendo "um acontecimento não planejado numa cadeia de eventos planejados ou controlados" (Arbous, Kerrich, 1951). Interessante observar que os acidentes, segundo Drew, acontecem de 80 a 90% das vezes por erro humano. As faltas por acidentes de trabalho são em menor número que aqueles por doenças e outras causas. Os aspectos pessoais e situacionais são dois dos mais importantes com relação ao desencadeamento do acidente. Aqui também os as-

pectos de satisfação com o trabalho têm de ser considerados. É interessante notar que o aumento da satisfação diminui o número de acidentados. Na década de 50-60, os acidentes de trabalho foram vistos, dentro do continuum empregar-se e abandonar o emprego, como um mecanismo similar ao absentéismo. Mas, pesquisas posteriores não comprovaram tal hipótese, nem mesmo a hipótese de que é preexistente no trabalhador uma "propensão para acidentes". Este conceito para explicar os acidentes tem sido visto com "prudente neutralidade". Pesquisas mais modernas sugerem que, se não se pode provar tal hipótese - propensão para acidentes - isso não significa que deva ser sumariamente rejeitada.

O stress refere-se a "efeitos que certos aspectos da situação de trabalho podem exercer sobre a saúde física e mental, especificamente as chamadas doenças de stress, como a insuficiência coronária e os sintomas de enfermidade mental". (Herriot, p. 39). Também quanto a esse aspecto é preciso salientar a situação do homem em trabalho. Os aspectos predisponentes são: descontentamento com o trabalho, o exercício da responsabilidade, carga excepcionalmente pesada, incongruência de status. Com relação à personalidade, Herriot faz as seguintes anotações: "impulso excessivo, agressividade, ambição, envolvimento em atividades altamente competitivas, fixação frequente de prazos vocacio-

nais, pressão, sentimento de urgência". Esses, segundo o autor supra citado, são elementos que distinguem os indivíduos que são propensos ao enfarte. Já os sujeitos "pachorrentos, descontraídos e que raramente se impacientam" são aqueles menos vulneráveis às cardiopatias. Com relação ao stress na área da saúde mental, Kornhauser levanta as seguintes causas: diminuição do amor próprio, sentimentos de frustração e impotência engendrada por empregos de baixo nível. Outro autor (Fraser) coloca como predisponente para o "stress" a monotonia e tédio, rigorosa atenção aos detalhes, iluminação e trabalho sedentário". O "stress" foi considerado doença de gerentes e executivos, mas pesquisas já realizadas na Bell System Operating Companies - nos Estados Unidos nos dão: "os resultados mostraram que os gerentes e executivos tiveram menos acidentes coronários que os capatazes e trabalhadores". A pesquisa foi aplicada em uma população de 270.000 trabalhadores, e detectou elevada ansiedade nos mesmos. (Herriot, p. 40).

Podemos imaginar o quanto é preciso levar em conta, quando se planeja o trabalho, as características da personalidade do trabalhador. O grande erro histórico, se assim posso dizer, se deu a que, sendo Taylor engenheiro, aplicou a análise de trabalho da máquina ao homem, preocupando-se mais com os passos e tempo da produção que com

os sentimentos de adequação ou não que o operário pudesse estar sentindo. Depois dele, seus seguidores continuaram a mesma proposta. Entendo que Taylor fez a primeira parte - o trabalho enquanto ritmo, a segunda etapa - o trabalho enquanto relação de transformação feita pelo homem, também começa a preocupar a todos. E como contraproposta à administração científica já podemos ver novas condutas.

À racionalização do trabalho, duas novas preocupações se acresceram, a saber: o conteúdo do trabalho e o papel do trabalho. A primeira preocupada com o desempenho mais eficaz no trabalho e as duas últimas com a satisfação do trabalhador.

Interessante observar que não foram causas humanísticas que produziram a preocupação com o trabalhador, mas, sim, o absenteísmo, as constantes mudanças de emprego, e as dificuldades, cada vez maiores, de se conseguir arregimentar operários para as linhas de montagem em série. Na tentativa de manter a mão de obra em trabalho e com melhor estado psicológico, as modernas orientações têm procurado ampliar a relação do operário no sentido horizontal, dando a ele oportunidade de trabalhar várias etapas de uma só peça (por exemplo), mas dentro de uma mesma escala hierárquica quanto aos direitos, deveres e responsabilidades. O crescimento do trabalho tem sido feito também no sentido vertical; neste, à função técnica cresce-se uma

função administrativa, e então o operário pode chegar a montar uma peça e ele mesmo conferir sua qualidade antes de passá-la adiante. (International Management - Abril/1980 - p. 29).

Uma terceira abordagem da nova administração do trabalho diz respeito à interação entre os aspectos técnicos e sociais do trabalho. A ela se deu o nome de **Sistema sociotécnico**.

Grandes firmas têm procurado modificar sua dinâmica de produção buscando uma relação de trabalho em que o operário se possa ver num contexto mais criativo, e portanto com mais responsabilidade. Assim é que a área de atuação do operário tem sido ampliada; ele já se encontra, dentro de uma linha de montagem; ocupado com mais de dois aspectos de uma peça. Além disso, seu treinamento já inclui o estudo do objeto pronto, onde ele vê a função e utilidade da peça que fabrica. Isso por si só garante alguma satisfação, porque a peça começa a ter sentido como utilidade na composição de todo. O trabalhador, por conhecer o objeto pronto, consegue imaginá-lo a partir de uma parte. Essa conduta inclui e cobra maior liberdade de movimento, portanto um espaço maior para o operário. E, por conseqüência, a fadiga e a contração tão comuns nos trabalhos de âmbito restrito e movimentos repetitivos, são evitados, já que "um ritmo de trabalho pessoal e mutável pode instaurar-se acompa-

nhado pela satisfação da conclusão individual de alguma coisa". (Friedman, p. 78)

Nessa nova conduta, o trabalho continua a ser pensado pelos especialistas em planejamento, mas conserva uma boa margem de plasticidade na previsão dos tempos, velocidades, movimentos e ritmo que o operário poderá adaptar ao seu caso particular.

A chamada organização científica partiu do princípio da análise de cada passo do trabalho e buscava o ritmo ótimo, tanto para a máquina quanto para o homem. Já a nova tendência da administração do trabalho parte do princípio de que: "todos os homens normais, mesmo os que possuem aptidões medíocres, preferem os trabalhos aos quais é atribuída uma certa dose de habilidades e de significação". Por outro lado, toda essa movimentação tem trazido resultados nem sempre iguais aos esperados. Então, com relação ao crescimento horizontal e vertical as pesquisas têm como resultado: os trabalhadores citadinos reagem negativamente à complexificação e amplificação do trabalho; isto significa que ele não se sente em melhor estado quando se lhe propõem uma carga maior, uma responsabilidade mais ampla. Os autores da pesquisa atribuem isso à "alienação dos trabalhadores citadinos relativamente às normas de trabalho das classes médias" (Herriot, p. 65). Já o trabalhador rural rea

ge positivamente à ampliação vertical e horizontal do trabalho; esse resultado pode ser explicado pela satisfação de ordem superior, é possível que eles percebam no trabalho uma fonte intrínseca de prazer e satisfação.

Ainda preocupados com a satisfação do trabalhador, firmas têm tentado rodízio dos mesmos quando não podem mudar a dinâmica da produção. Mas esse rodízio, se por um lado produz um enriquecimento pelo aumento da experiência, por outro lado rompe relações de amizades feitas no antigo setor, o que leva o operário a se sentir lesado e vai daí... esta preocupação fazer parte do sistema sociotécnico.

Acreditar que apenas os crescimentos vertical e horizontal produzem satisfação é, segundo Herriot, uma "super-simplificação". Outros aspectos precisam ser levados em conta, tais como: a iluminação, a postura do trabalhador, o poder de decisão, o salário, a promoção, a cor do ambiente, os ruídos, o sono, o lazer, etc., etc., etc., em suma, levar em conta o homem em sua totalidade. E, para isso, uma nova ciência desponta: - a ERGONOMIA - que "busca um enfoque interdisciplinar do problema de ajustar a tarefa ao homem". E uma das primeiras decisões ergonômicas a tomar no planejamento dos sistemas de trabalho refere-se à alocação de funções entre homem e máquina (Herriot, p.

46). Para a ergonomia os homens são superiores às máquinas, mas por outro lado elas são superiores aos homens no que se refere a velocidade, potência e uniformidade da produção. Porém, a sua busca é a de aproveitar ao máximo a flexibilidade que é própria do homem, assim como sua capacidade de tomar decisões nos momentos de incerteza. Para isso, têm sido criados mecanismos de comunicação entre o homem e a máquina, para garantir ao primeiro o maior número de informações, prestadas pela segunda, que facilita sua decisão no momento oportuno. Então homem e máquina começam a se relacionar na base do "feedback", ou seja, o primeiro alimenta a segunda com informações (programas), que devolve outras informações, que promovem a mudança do programa ou a autorização para sua continuidade.

Aquí, na ergonomia, volta-se a falar de sensibilidade. Vejamos: "A mudança de estado no indicador (da máquina) fornece então "feedback" ao operador sobre se a ação por esse iniciada era a apropriada ou não, embora informações deste gênero sejam também fornecidas pela sensibilidade do operador ao manejar os dispositivos de comando ou controles". (Herriot, p. 47). Mas o homem é teimoso e voraz, e agora, quando ainda nem foram resolvidos todos os problemas advindos da chamada administração científica, ele coloca no mercado a preços acessíveis uma aparelhagem eletrônica de uso ca-

seiro, que tem uma incrível autonomia, uma enorme área de ação, uma vasta capacidade de auto-programar-se, a partir de um programa inicial dado pelo homem.

Vejamos o que Vilém Flusser tem a nos dizer: "Falo da revolução dos "chips", ou, mais elegantemente, no desenvolvimento dos semicondutores eletrônicos, que possibilita armazenar e processar dados em espaço reduzido: o programa de uma máquina de escrever, que pode automaticamente conduzir a correspondência de um escritório todo, ou de uma cozinha, que pode preparar refeições variadas para uma família, não excede em tamanho, o de uma unha de dedo." (Especial número 5, p. 74/75) (veja 593, p. 84/85). Outro exemplo - uma tesoura, que em nada tem a ver com essa que os senhores acabam de se lembrar, tem um programa de modelos de vestidos muito maior que as possibilidades do "pret-a-porter". Sua proprietária escolhe o modelo que lhe agrada entre os tantos que o programador inclui na memória da tesoura. Ao escolher um modelo, a mulher não é mais livre; sua escolha é como uma concessão que lhe é feita pelo planejador, essa escolha não é consequência do seu poder de decisão e, para salvar a liberdade de decisão, o homem já precisa transcendê-la.

O jogo de xadrez cibernético joga cada vez melhor por que tem capacidade de aprender com os erros de partidas anteriores. O que significa

isto? Muito simples, o programa é que é o parceiro, e não o programador.

Tudo isso coloca em questão o futuro da sociedade humana. Possivelmente, e é fácil prever, o homem, a cada passo, terá mais tempo livre para ocupar-se consigo mesmo.

Ao iniciar este trabalho, eu procurava responder a seguinte pergunta: "O que o trabalho tem que faz o trabalhador adoecer?" Evidentemente, não é possível responder a essa pergunta sem falar exaustivamente da administração do trabalho, na história e sua perspectiva histórica. Não é o trabalho fator de doença, vimos bem que toda patologia nasce da programação dele. Além disso, precisamos levar em conta outros aspectos que são eminentemente políticos, tais como: o salário e seu verdadeiro poder aquisitivo, a insegurança que a inflação promove, a falta de perspectiva para o recém formado, a disparidade entre o fazer e não possuir, o consumismo sempre reforçado e imposto por uma propaganda constante, a disputa para se ter mais e mais em função já não de uma necessidade imediata para vida, mas em função da concorrência. O trabalho, por isso, perdeu sua perspectiva de gratificação dos sentimentos mais nobres. É preciso ter, sem se perguntar para que e porque. Então o homem precisa ter duas televisões uma na sala ou tra no quarto. O prazer que se espera ter nesse lu

gar pelo contato dos esposos, passa a ser substituído pelo prazer de ter a televisão. O meio é o fim. E se por mil razões isso não ocorre, então o homem está diminuído frente ao outro. A sociedade que desloca das relações o prazer que elas trazem, precisa deslocar as paixões para os objetos.

A doença nasce na medida em que o homem não sente prazer nem razão na transformação de materiais. Seu prazer está na posse de quantos objetos possa ter, e que nem sempre tem. E quando o trabalhador vê que seu esforço é nada, e que ele faz tanta casa para outros morarem e não tem nenhuma para si, então, só lhe resta uma saída: ficar doente. Quer me parecer ingenuidade e má fé acusar o trabalhador de preguiçoso ou possuidor daquela já famosa "predisposição" para acidentes ou doenças. O jornal ESTADO DE MINAS de 04/05/80 publicou uma pequena nota sobre a mudança de emprego no período de 1 ano - no Brasil, 4 entre 10 empregados mudam de emprego, enquanto que em outros países essa cifra é: 4 entre 100. Procuramos deixar claro que absenteísmo, mudança de emprego e doença são filhos de uma mesma mãe, ou seja, a insatisfação no trabalho, a insatisfação com a qualidade de vida.

Os senhores poderão alegar as chamadas doenças ocupacionais, mas essas são facilmente sanáveis: máscaras, filtros, luvas, sapatos especiais, roupas adequadas são a medicação preventiva.

Quanto a isso é interessante notar que a segurança do trabalho, colocada em termos de implementos protetores não promove por si a tão almejada satisfação do trabalhador como já relatou Peter Herriot em seu livro "Psicologia e Trabalho".

Um pouco acima dissemos que, a cada passo, o homem terá mais tempo para ocupar-se de si e consigo mesmo. As horas de lazer serão maiores. Desde a revolução industrial, a carga horária da jornada do homem vem diminuindo. Já existe o descanso semanal, um mês de férias, dias feriados, já se ouve falar em semana de 4 dias, a de 5 dias já existe há muito tempo. Pois bem; isso parece bom, mas de fato é uma terrível faca de dois gumes. O homem esqueceu-se de como ocupar-se de si a consigo mesmo. As horas de folga costumam ser as de monotonia e tédio. As sociedades não oferecem atividades e áreas de lazer para o trabalhador. E, se oferecem, é de se questionar sua infra-estrutura - (Jornal de Shopping Número 28/1980, p. 24). Ao homem já não se estimula mais a ser criativo, não se lhe dão atividades paralelas voltadas para a sensibilidade, para a expansão do ego, da responsabilidade, atividades voltadas para sua inventividade.

Então, eu pergunto: de que nos servirá, a longo prazo, um aumento de carga horária livre? Imaginemo-nos aposentados! O prazer que poderia advir daí facilmente se transformará em maldição,

e isso não é um exagero. Imaginem um indivíduo numa longa e ociosa jornada, quando, por falta de motivos melhores, poderá repensar seus antigos motivos e suas atuais frustrações. Imaginem esse mesmo indivíduo ao se perceber livre e sem saber como usar seu tempo livre. A angústia, a descrença, a falta de fé, a desesperança, o desamor serão facilmente a sua tônica, se já não o são. Os senhores poderão me acusar de revisionista, mas qualquer que seja o rótulo ele não mudará a premência das necessidades de amar, criar, ser responsável, respeitar e ser respeitado. O homem não abre mão de sua necessidade de dignidade pois essa característica é a que o torna próximo de e igual a Deus.

Estamos agora, na situação, como já disse Wiener (p. 127) de: "ter duas ambições na vida; uma, inventar um solvente capaz de dissolver qualquer substância sólida; outra, inventar um recipiente universal capaz de conter qualquer líquido". A perspectiva me parece negra, penso que a gravidade da questão - salvar o homem - ultrapassa a área médica e avança à área política. Isso não significa que o médico e sua equipe se desfaçam por inutilidade; eles sempre serão necessários na medida em que houver doença passível de cura por ações médicas, medicamentosas e cirúrgicas. Mas a grande prevenção é função óbvia e de responsabi-

lidade da política, já que agora trata-se da reformulação de conceitos básicos para a vida. Reformulações que ultrapassarão pequenos grupos e países e atingirão toda a humanidade, porque d'agora para frente, como disse Vilém Flusser frente à aparelhagem cibernética, já "não se venderão mais o Know-How, mas programas de comportamento muito precisos". A considerar a velocidade com que a história se escreve, e frente às máquinas cibernéticas colocadas no comércio a preços acessíveis (veja número 593, p. 11, 79/1980) podemos até imaginar que em futuro próximo a humanidade verá criado um novo ministério - O MINISTÉRIO DO LAZER - paremos por aqui, antes que sejamos, agora, rotulados de visionários.

Tudo isso agora nos coloca uma questão: pois bem, e frente ao homem que nos procura no consultório, o que fazer?

Claro que é preciso atender a esse homem e colocar à sua disposição todo o arsenal médico, para-médico, social e psicológico disponível, numa busca de curar a doença e reabilitar o homem. Mas, por outro lado, se não houver uma conduta política que vise a sanar na origem a doença, todo o arsenal existente e por ventura aplicado será pouco, porque o comportamento tenderá a se repetir sempre e a cada momento suas exigências serão maiores e mais especiais.

Além do saber médico propriamente dito frente a essa questão, o profissional precisa ter uma postura política definida e coerente para não incorrer no risco de tratar o trabalhador para de novo vê-lo inserido no mesmo contexto que o adoeceu. Não se pode desvincular da prática da saúde o pensamento político, sob pena de perder por omissão a função educadora de qualquer equipe. Mas a continuar nesta linha de pensamento iniciaremos agora um novo trabalho e a questão que nos propusemos estudar foi a de: o que tem o trabalho que faz o trabalhador adoecer e em função de não extrapolarmos nossos objetivos que foram por opções limitados, e por considerarmos nossa pergunta respondida, termino este trabalho.

Bibliografia consultada e sugerida para leitura:

- BANARD, Chester I. As Funções do Executivo. Editora Atlas, 1971.
- FRIEDMAN, Georges. O trabalho em Migalhas. Ed. Perspectiva, 1972. (Col. Debates)
- FROMM, Erich. A Revolução da Esperança. Circulo do Livro.

HERTIOT, Peter. *Psicologia e Trabalho*. El Zahar Editores, 1977.

KOOTZ e O'DONNELL. *Princípios de Administração*. 5ª ed. Biblioteca Pioneira de Administração e Negócios, 1971.

MACHILINE, Sá Motta. *Manual de Administração da Produção*. Schoeps - Weil vol. 1. Fund. Getúlio Vargas, 1970.

WIERNER, Norbert. *Cibernética e Sociedade*. Cultrix, 2.ed., 1968.

International MANAGEMENT: pub. McGraw-Hill, p. 29, abril 1980.

Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar
Curso de Terapia Ocupacional
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
Via. Washington Luiz, Km 235 - C.P. 676
Fone (016) 274-8341 - FAX (016) 274-2081
CEP 13565-905 - São Carlos - SP