

O trabalho que analisamos

Leda Leal Ferreira

Agradeço o convite para estar aqui neste 18º Congresso da Associação Brasileira de Ergonomia e saúdo todos os presentes, desejando-lhes uma excelente estadia em Belo Horizonte, ótimos trabalhos e muitas conversas!

Faz tempo que não compareço a um evento da ABERGO. A última vez foi há 12 anos, no Congresso lá de Fortaleza, onde prestamos uma homenagem ao Professor Alain Wisner. Ele foi uma pessoa muito importante para o desenvolvimento da ergonomia em nosso país porque formou, no Laboratório de Ergonomia que dirigia, em Paris, dezenas de brasileiros que, ao voltar, implantaram a ergonomia por todos os cantos do Brasil. Alguns de seus ex-alunos estão aqui presentes e é uma grande alegria revê-los. E tenho certeza de que estão aqui também muitos ‘netos’ de Wisner. Ele ficaria contente em saber.

Nestes quase quarenta anos que separam o meu primeiro contato com a Ergonomia, lá no CNAM (Conservatório Nacional de Artes e Ofícios) de Wisner, e os dias atuais a ergonomia mudou muito. Lá atrás era uma disciplina jovem, pouco conhecida, que tinha um nobre objetivo: adaptar o trabalho ao trabalhador, exatamente o contrário do que as empresas faziam e continuam a fazer. Para isso, a ergonomia criou um método de análise do trabalho baseado na observação do que os operários faziam, a Análise Ergonômica do Trabalho (AET, com letras maiúsculas) e procurou se aproximar do movimento sindical dos trabalhadores, respondendo às suas reivindicações de melhorias nas condições de trabalho.

Hoje, tudo está diferente. Leio no sítio da ABERGO que a ergonomia

é uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e à aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos, a fim de otimizar o bem estar humano e o desempenho global do sistema.

Vejo que, nessa definição, não há uma palavra sobre trabalho, muito menos sobre trabalhadores. Vocês poderiam me dizer que ele, o trabalho, está subentendido, uma vez que a ergonomia tem agora a pretensão de estudar tudo, por se ocupar das interações entre os seres humanos e todo resto. Mas não creio. Temo até que esta aparente expansão dos objetos e objetivos da ergonomia sirva mais para descaracterizá-la, tornando-a apenas mais um dos inúmeros serviços que as empresas utilizam apenas porque são obrigadas, mas que têm pouco a ver com melhorias para os trabalhadores.

O professor Wisner dizia que os ergonomistas eram “o pessoal do trabalho”, sinalizando que o trabalho era o nosso ponto central. Concordo com ele e acho que voltar a centrar-se no trabalho é o único futuro para a ergonomia. E não só isso. Acho também que

precisamos declarar, em alto e bom tom, que adaptar o trabalho ao trabalhador, como se dizia há tempos, isto é, atentar para que o trabalho não faça mal ao trabalhador, continua sendo o objetivo da ergonomia e que ele é suficientemente nobre para dispensar quaisquer outras considerações sobre produtividade ou custos, ambos já amplamente defendidos por tantas outras disciplinas.

Por tudo isso, o tema de minha exposição será o trabalho. E, como já defendi que o objetivo da ergonomia é o de adaptar o trabalho aos trabalhadores, passo agora a falar de seu objeto, isto é, do trabalho.

E começo propondo uma questão: afinal, **que trabalho é esse que analisamos ou nos propomos a analisar?**

A questão pode parecer sem sentido. Todos nós temos uma resposta para ela. Mas será que é a mesma para todos? Confesso que esta questão me ocupa há alguns anos. As respostas que encontrei, nos escritos dos ergonomistas e de seus parentes próximos que também escreveram sobre o assunto, inclusive brasileiros, não me satisfizeram e por isso, agora que estou aposentada e mais livre, resolvi estudar mais sistematicamente o tema. O que vou apresentar aqui é uma pouco dessa reflexão.

Vou dividir a minha exposição em partes: na primeira, tratarei de uma questão relativamente conhecida de vocês: a diferença entre trabalho prescrito e trabalho real. Na segunda, tentarei expor outra abordagem: o trabalho visto como atividade e emprego. Depois, vou tentar expor o conceito de dupla face do trabalho: trabalho concreto e trabalho abstrato. Finalmente, falarei sobre o aporte que estas conceituações teóricas podem nos oferecer.

1-A diferença entre trabalho real e trabalho prescrito

Foram ergonomistas franceses trabalhando no CNAM em Paris, nas décadas de 1970/80, que formularam a ideia, hoje bastante conhecida embora nem sempre reconhecida, da diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real¹.

Mas afinal, o que isso significa? O que são esse trabalho prescrito e esse trabalho real? Como tudo o que diz respeito ao trabalho e ao seu campo semântico (que compreende palavras tais como atividade, tarefa, operação, ação, ocupação, função, atribuição, ofício, profissão, emprego, etc) não há uma única interpretação para esses termos. De minha parte, os interpreto assim.

O trabalho prescrito é aquele imposto a alguém. Por exemplo: no corte manual da cana de açúcar, um trabalho duríssimo, existem prescrições de todos os gestos e movimentos

¹ O texto *Ficção e realidade do trabalho operário*, de François Daniellou, Antoine Laville e Catherine Teiger, publicado na RBSO 17(68):7-13, trata dessa diferença.

que devem ser feitos pelos trabalhadores, até sobre como eles devem posicionar seu corpo dentro do canavial em relação à cana para cortá-la. Isto se chama “procedimentos operacionais” e quem não os obedece está sujeito a punições.

O trabalho prescrito tem duas características: uma indicação do que deve ser feito ou seguido, com graus variáveis de detalhamento; e a obrigação de fazê-lo, o que indica que alguém tem autoridade para exigir que outros - seus subordinados - sigam a prescrição, utilizando-se para isso de um poder de sanção.

O trabalho prescrito é, portanto, sempre prescrito por alguém. E deve existir também alguém, que pode ser ou não quem fez a prescrição, que tenha a autoridade de exigir seu cumprimento por outros.

Pois bem.

O **trabalho prescrito** também pode ser chamado de **tarefa**. Ele não produz nada. Só diz como as coisas devem ser produzidas e o que acontece se elas não forem. Quem realmente produz é o **trabalho real**, que pode ser também chamado de **atividade**.

Imaginem uma receita de bolo. Por mais detalhada que ela seja, ela não produz o bolo. Para fazer um bolo, é preciso que entre em ação um confeitoiro: é ele que, guiado pela receita, vai produzir um bolo. Ora, seguindo a mesma receita, dois confeitoiros podem produzir bolos de qualidades diferentes. É que a atividade de cada um é diferente porque eles são pessoas diferentes. Um pode ter mais prática do que o outro, ter à mão um fogão muito melhor e ingredientes mais frescos. E estar num dia mais favorável que o colega, que estava com dor de cabeça. Podemos produzir um bolo para nosso próprio consumo. Neste caso, se o bolo não ficar bom, só nós seremos prejudicados e ninguém vai nos punir. Mas se somos confeitoiros trabalhando para um empregador, nosso bolo ruim pode ser o motivo de sermos repreendidos por ele.

Simplificando um pouco, poderíamos chamar a receita do bolo de tarefa e a feitura do bolo pelo confeitoiro de atividade.

Nesse sentido, o termo atividade é amplo, e não se restringe à atividade física ou a movimentos e gestos dos trabalhadores. Aqui atividade é entendida como a mobilização das capacidades do trabalhador para cumprir a sua tarefa. Não só suas capacidades físicas, mas também as cognitivas e emocionais que, aliás, andam sempre juntas. Assim, atividade é o que dá vida e realidade à tarefa. É o trabalho vivo, em contraposição ao trabalho morto representado pela tarefa.

Para esclarecer mais este conceito de atividade, pensei no exemplo dos jogadores em uma partida de futebol. A atividade deles tem a vantagem de ser visível para quem quiser, o que não acontece com as milhões de atividades que ocorrem dentro das fábricas e escritórios que ninguém pode observar e nem sabe que existem. E aí, quem tiver uma noção do jogo de futebol e de suas regras, pode verificar que cada jogo é diferente do outro, mesmo que as equipes que se enfrentem sejam as mesmas e que joguem no mesmo campo.

É que cada situação é única, e a atividade responde à cada situação, sobretudo aos imprevistos. O grande escritor uruguaio Eduardo Galeano, que também era um amante do futebol, captou isso com maestria:

...o melhor do futebol é sua obstinada capacidade de surpresa. Por mais que os tecnocratas o programem até o mínimo detalhe, por muito que os poderosos o manipulem o futebol continua querendo ser a arte do imprevisto. Onde menos se espera salta o impossível, o anão dá uma lição ao gigante e o negro mirrado e cambeiro faz de bobo o atleta esculpido na Grécia.²

Embora no futebol o corpo e a capacidade física do jogador sejam essenciais, são a capacidade de ver o todo, o saber trabalhar em equipe, a inteligência, a esperteza, o companheirismo que chamam a atenção nos bons jogadores. Os jogadores não só correm, driblam, chutam. Eles raciocinam, planejam, prestam atenção, se concentram, ficam irritados, falam, provocam e são provocados, se emocionam, etc, etc...

Essa mobilização geral das potencialidades do indivíduo, estimulando algumas delas e reprimindo outras, acontece não só no futebol mas em todas as atividades. Não existe uma atividade que seja só física ou só mental. Ela sempre tem dois lados: o físico e o mental.

A partir destas considerações sobre o trabalho prescrito e o trabalho real, fica evidente que eles são coisas diferentes, embora relacionadas. E assim é normal que digamos, como formularam os franceses, que o trabalho prescrito é diferente do trabalho real, pois a prescrição é de natureza diferente de sua observância.

Então, a questão que eu colocaria aqui é outra: quem foi que disse que o trabalho real seria igual ao trabalho prescrito? Porque cada vez que há uma ideia nova - no caso, a diferença entre o trabalho prescrito e o real- ela é nova em relação ao que existia e é ao que existia que ela se opõe, mesmo que quem a formule não tenha consciência disso.

Ora, quem disse que o trabalho prescrito era o único que interessava foi Taylor, aquele mesmo norte americano que, no início do século 20, mais precisamente em 1911, publicou o livro *Princípios da administração científica do trabalho*³ E que é considerado por alguns como o pai da engenharia de produção. Foi Taylor que, ao dar ênfase à tarefa (ou trabalho prescrito) esqueceu o trabalho real, ou melhor, fez crer que a atividade era uma coisa irracional que precisava ser enquadrada. A partir de então, desvalorizou-se ainda mais o saber fazer dos operários e criou-se uma multidão de pessoas cuja atividade era fazer os outros trabalharem conforme as prescrições que faziam, a partir do que consideravam ideal.

A história vocês conhecem: incomodado com o que chamava de “ociosidade dos operários, e disposto a combatê-la a todo custo, Taylor constatou que a direção das empresas tinha um parco conhecimento do trabalho operário, o que dificultava seu

² Eduardo Galeano. *Futebol ao sol e à sombra*. L&PM Pocket, 2004.

³ Frederick Winslow Taylor. *Princípios da Administração Científica*. Atlas, 1986.

controle. Propôs então um método, que dizia ser “científico”, que permitia à direção não só conhecer como controlar o trabalho operário. E já que, nas palavras, preconceituosas, do próprio Taylor

a ciência que estuda a ação dos trabalhadores era tão vasta e complicada que o operário era incapaz de compreendê-la, quer por falta de instrução quer por capacidade mental insuficiente

era necessário que “outros”, mais bem dotados o fizessem. Daí sua invenção dos supervisores não só para estabelecer as tarefas, como para controlar o seu cumprimento. A noção de tarefa era tão importante para Taylor que seu sistema também passou a se conhecido como “*administração das tarefas*”. Contam até que o nome que Taylor queria dar às ideias que expunha no seu livro era “análise das tarefas”, mas foi dissuadido a mudá-lo para “administração científica” que soaria mais sério.

O que Taylor procurava era que se produzissem mais produtos em menos tempo, aumentando o lucro dos empregadores. E conseguiu. Mas à custa de uma enorme **intensificação do trabalho** dos operários, que tiveram sua carga de trabalho muito aumentada, em proporção muitíssimo superior ao seu eventual aumento salarial.

Na época, houve uma grande oposição às ideias de Taylor por parte dos sindicatos de trabalhadores norte-americanos. Tanto que a *Comissão de Relações Industriais do Congresso dos Estados Unidos* encarregou um professor de economia política da Universidade de Chicago, Robert Franklin Hoxie, para fazer uma investigação⁴ sobre a administração científica do trabalho, na qual o próprio Taylor e seus colaboradores, além de representantes de sindicatos, foram ouvidos. No fim desta investigação, que foi publicada em 1915, ficou provado que não havia nada de científico na administração dita científica, que cada empresa fazia mais ou menos o que achava que devia fazer e que a única coisa comum a todas era um aumento da carga de trabalho dos operários e o fato do sistema despojá-los de todo o saber sobre seu próprio trabalho, algo extremamente sério e que teria, como teve, repercussões sociais nefastas que perduram até hoje.

Mas as conclusões deste inquérito foram esquecidas e o taylorismo triunfou, não só nos EUA como no mundo todo. E hoje está em pleno vigor, ensinado nas escolas de engenharia e de administração mundo afora.

Com isso, a velha análise das tarefas taylorista, vestida com roupas modernas, é certo, continua sendo aplicada a torto e direito nas empresas, com resultados bastante duvidosos para os trabalhadores, mas de interesse das suas direções.

⁴Robert Franklin Hoxie. *Administração Científica e Trabalho*, Comissão de Relações Industriais dos Estados Unidos, 1915, texto traduzido por Camila Marcondes Fonseca, apostilado.

Até para justificar as políticas empresariais ditas de “enxugamento de pessoal” ela tem sido usada! Foi isso que constatei no curso de vários estudos⁵ que fizemos para o Ministério Público, nas décadas de 1990/2000, sobre a questão da diminuição do número de operadores da Petrobras e suas repercussões na segurança do sistema e suas vizinhanças. Para vocês terem uma idéia da dimensão do problema, em uma década, o efetivo da empresa passou de cerca de 60 para 30 mil trabalhadores próprios!

O assunto era polêmico e colocava em lados opostos a direção da empresa que justificava a diminuição dos seus efetivos como uma necessidade para se adequar a padrões internacionais e os trabalhadores que, através dos seus sindicatos, imputavam ao enxugamento de pessoal o aumento na sua carga de trabalho e dos riscos de sérios acidentes.

Nossos estudos, baseados na análise do trabalho real dos operadores, constataram que a atividade deles era complexa, perigosa contínua e coletiva⁶ e que a diminuição do número de operadores aumentava sim o risco de acidentes. Então, grandes firmas de consultoria, inclusive internacionais, foram contratadas para se contrapor aos nossos resultados e, sem nenhuma consideração pelo trabalho real, aplicando apenas a análise das tarefas a partir de um inventário de tarefas e suas estimativas de tempo, referendaram “cientificamente” a diminuição do número de operadores implementada pela direção da empresa!

Voltando ao que estava dizendo, sobre o vigor atual das ideias tayloristas, acredito que esta ênfase no trabalho prescrito em detrimento do trabalho real está se expandindo. O que não são, por exemplo, as inúmeras normas ISO⁷ de gestão - gestão de qualidade, gestão ambiental e agora gestão de saúde e segurança-, senão uma imensa prescrição, um tarefaão que se pretende universal porque serve para qualquer empresa (das micro às grandes corporações multinacionais), em qualquer ramo (banco, hospital ou lavoura) em qualquer lugar do mundo (Indonésia, Sudão ou Dinamarca)?

Todos nós sabemos que a certificação de cada uma destas normas não garante nem a qualidade, nem o respeito ao meio ambiente nem a saúde e segurança. É só lembrar que a Samarco⁸, a grande responsável pelo maior desastre ambiental da história do Brasil, ocorrido aqui em Minas Gerais, se vangloriava de ser a primeira empresa de mineração de ferro do mundo a obter a certificação ISO 14.000, de qualidade ambiental, para todas as suas atividades. Também sabemos que todas as multinacionais montadoras de automóveis têm certificados ISO de qualidade, o que não as impede de produzir, de

⁵ Os seis relatórios destes estudos estão disponíveis no sítio da Fundacentro <http://www.fundacentro.gov.br/biblioteca/biblioteca-digital>

⁶ Conforme o título do livro que escrevi com Aparecida Mari Iguti: *O trabalho dos petroleiros: perigoso, complexo contínuo e coletivo*. Fundacentro, 2003.

⁷ International Organization for Standardization, em inglês ou Organização Internacional para Padronização, em português.

⁸ cujo controle acionário pertence a anglo australiana *BHP Billiton*, a maior mineradora do mundo, e à brasileira *Vale*.

tempos em tempos, literalmente, milhões de carros com defeitos, necessitando de *recall*, no Brasil e em todos os países do mundo.

Então, que qualidade as normas ISO certificam? O que elas certificam é a qualidade do sistema de gestão, com todas as ambiguidades do que isto significa. A certificação ISO de gestão é uma espécie de passaporte das empresas, que lhes permite estabelecer uma imagem responsável perante o mercado. Na verdade, o que estas normas de gestão produzem é um imenso trabalho de padronização e controle de tudo: de projetos, de processos, de documentos, de trabalho e até, ou principalmente, da linguagem das empresas.

Vou me deter nesse último ponto, a linguagem empresarial. Se vocês repararem, é uma linguagem que exclui todo termo que possa indicar qualquer contestação à política e às decisões das direções das empresas e, sobretudo, qualquer oposição entre empregados e empregadores. Parafraseando o famoso sociólogo francês Pierre Bourdieu⁹, poderíamos dizer que é a linguagem de uma “*política de despolitização*”.

Não há mais trabalhadores, só “colaboradores”; não há mais chefes, só “gestores”; não há mais erros, incidente ou acidentes, só “não conformidades”. E tudo isso na maior “transparência”, com “qualidade total” e “flexibilização”.

Deixo a vocês o desafio de completar esta lista desta **nova língua empresarial**, das quais as normas ISO fazem parte e que é um fenômeno que mereceria maior aprofundamento porque forma e molda mentalidades e concepções do mundo. Mas isto já é outra história, que fica para outra ocasião.

2- Trabalho: atividade e emprego

Mas será que, mesmo que consigamos fazer uma boa análise do trabalho real e da diferença entre ele e o trabalho prescrito, estaremos aptos a compreender o que no trabalho afeta negativamente os trabalhadores e, portanto, deveria ser refutado e, de modo inverso, o que é bom e deveria ser mantido?

Acho que não. Não é suficiente analisarmos apenas o trabalho real e o prescrito. E é sobre isso que vou falar agora, começando por uma história. Como talvez alguns de vocês saibam, há alguns anos desenvolvi um método de análise do trabalho no qual os próprios trabalhadores analisavam seu trabalho, através apenas de sua fala. Era, portanto, diferente da Análise Ergonômica do Trabalho, que exige uma observação da situação de trabalho. Eu o chamei de **Análise Coletiva do Trabalho**, porque a análise

⁹Pierre Bourdieu. *Contrafogos 2*, por um movimento social europeu. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2001.

era feita em grupo, a partir da pergunta: *O que você faz no seu trabalho?* que deveria ser respondida o mais exaustivamente possível, de modo que todos entendessem o trabalho que estava sendo analisado.

E que trabalho era esse do qual se falava?

Em primeiro lugar, o trabalho real, como já definimos anteriormente, e sua diferença com o trabalho prescrito. Uma jovem operária metalúrgica, após descrever as peças que fazia na linha de montagem, nos disse, com orgulho:

Tem uma peça, a encarregada ensinou de um jeito. Mas do jeito que ela me ensinou, eu não consegui pegar com uma mão; já fiz com a outra e quase melhor do que o dela. Fiz igual o dela! A gente vence igual, só que ela faz com uma mão e eu faço com a outra. Eu sou igual a ela. Eu amplio diferente. Eu faço tudo diferente. Eu faço o meu jeito de fazer melhor!

“*Eu faço o meu jeito de fazer melhor*”, vejam que frase mais interessante e elucidativa da diferença entre o prescrito e o real!

Mas, o trabalho do qual falavam não se limitava a essa diferença entre o trabalho prescrito e o real. Em quase todas as análises aparecia outra dimensão do trabalho, que tinha a ver com as relações de emprego e, sobretudo, com a remuneração do trabalho. Assim, na Análise Coletiva do Trabalho dos professores da educação básica¹⁰ descobrimos grandes diferenças entre o trabalho dos professores de escolas particulares e de escolas públicas e, nas escolas públicas, entre o trabalho dos profissionais concursados e o dos não concursados¹¹. Também descobrimos um grande número de professores que, para aumentar seus baixos salários, tinham mais de um emprego, trabalhando em escolas públicas e particulares. É lógico que isto influenciava não só a qualidade do trabalho, que deixava a desejar, como também a saúde deles. Ou seja, o tipo de emprego e o salário apareciam como dimensões importantes do trabalho, modificando a atividade.

Isto se repetiu em todas as outras análises.

Como na Análise Coletiva do Trabalho com pescadores que mergulhavam para pescar lagostas¹² no litoral nordestino usando um equipamento improvisado chamado de compressor. Este estudo foi feito porque muitos deles morriam ou ficavam paráliticos, devido à doença de descompressão, causada basicamente quando, num mergulho muito profundo, a subida para a superfície se faz muito depressa, sem considerar as regras de

¹⁰ Que fez parte do projeto da Fundacentro/Ministério da Educação “*Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores na Educação Básica no Brasil*” por mim coordenado e cujos resultados, seis livros regionais e um relatório final, estão disponíveis no sítio da biblioteca da Fundacentro.

¹¹ chamados pejorativamente de “ocupantes de função atividade” ou simplesmente “OFAS” em São Paulo, de “convocados” no Mato Grosso do Sul, ou de “temporários” no Pará.

¹² Leda Leal Ferreira, Sandra Donatelli e Francisco Alves dos Reis Junior. *Análise Coletiva do Trabalho de pescadores-mergulhadores de lagosta brasileiros*. Fundacentro, 2003. Disponível no sítio da Fundacentro.

tempo de paradas intermediárias. Em uma das reuniões, esses pescadores-mergulhadores nos explicaram que muitas vezes não cumpriam a regras de descompressão por pressa e por causa da concorrência entre eles. Diziam que precisavam ser rápidos para pegar as lagostas primeiro que seus concorrentes de outros barcos e, assim, desciam e subiam lá do fundo do mar rapidamente, sem respeitar as paradas.

O pescador não vai fazer [descompressão] porque não dá tempo. Tem que ser ligeiro. Se não for ligeiro, não pega nada. Ali, ele não está pensando na vida dele. Ele está pensando no dinheiro que ele vai pegar...

Exemplo mais contundente do que este, que coloca a oposição entre a saúde e a produção, é difícil de se ver.

Todos esses casos nos mostraram que não bastava estudar a dupla trabalho prescrito/trabalho real, porque ela não dava conta de outros aspectos importantes do trabalho, os que dizem respeito as relações de subordinação entre empregados e empregadores e os que definem seu pagamento. Se não incluíssemos estas dimensões ficaria muito difícil explicar vários tipos de sofrimentos provocados pelo trabalho, como o de outra jovem operária metalúrgica, ainda adolescente, que trabalhava numa linha de montagem e que, depois de descrever em detalhes o que fazia, nos disse:

- *O serviço, pelo menos o que eu faço, é super fácil, mas cansa.*

- Cansa o que? perguntamos

E ela respondeu- *A cabeça. Mais a cabeça do que as mãos. Os braços nem cansam. As meninas lá montam e põem na linha. O tempo passa quando você está na linha de montagem, porque, quando você está montando, você tem que vencer a linha. Exigem que vença a linha.*

- Como é que cansa a cabeça? voltamos a perguntar.

- *Cansa a cabeça assim: você está pensando no que está fazendo e vêm aquelas peças. 'Ah! eu não vou vencer!'. Você chega em casa, vai acumulando aquele cheiro, eu mesmo chego lá, a minha irmã diz: 'Credo, tira essa roupa, meu Deus do Céu, que cheiro!'...Você chega e vai direto para o banheiro, porque o cheiro é horrível. Você não sente o cheiro quando você está trabalhando. Minha mãe não pega em mim quando chego: Ah! minha filha já chegou!' Nada, enquanto eu não tomar banho.*

Agora a cabeça cansa porque você está pensando. Você pensa uma porção de coisas no serviço: 'Ai, meu Deus, o salário que você ganha...o salário não vai dar nem para comprar uma calça esse mês; e eu tenho que comprar sapato'. A prensa está uma droga, a gente chama quinhentos para arrumar e ninguém vai lá e arruma. E é menina nervosa, menina chorando, menina que está com dor de cabeça...As meninas também ficam preocupadas. Aqueles chefes fazendo

brincadeira, ofende a gente...Trabalhar duas horas para comprar uma bola de sorvete que acaba em um segundo é demais!

Vejam como a jovem operária integra vários aspectos no seu sentimento de cansaço: sua atividade na prensa e suas exigências de prensa, que lhe cansam as mãos; o cheiro que lhe impregna o corpo; as relações com as colegas, com outros trabalhadores e com a chefia; o salário baixo, que não supre as suas necessidades e que é comparado a “*uma bola de sorvete que acaba em um segundo*”, mas que lhe custa duas horas de trabalho. Tudo isso junto é que lhe cansa a cabeça.

Por tudo isso, achei que poderíamos pensar no trabalho como tendo dois lados: atividade e emprego.

O lado da atividade diz respeito à dupla trabalho real e trabalho prescrito, da qual já falei. É o terreno onde se desenvolve a ergonomia.

Já o lado do emprego diz respeito à posição que cada um ocupa no mercado de trabalho, isto é, a relação que existe entre as pessoas que compram ou vendem sua força de trabalho. No mercado de trabalho atual, a relação de emprego predominante é a de assalariamento, onde empregados vendem sua força de trabalho a empregadores, que a compram. É esta relação que define a posição de outras relações de trabalho, como por exemplo, a dos autônomos ou profissionais liberais. É neste campo que aparece o papel do Estado, definindo o salário mínimo, formalizando o emprego, e referendando direitos e deveres trabalhistas e previdenciários, os quais, por sua vez, também se repercutem nos ganhos dos trabalhadores. E é palco de lutas políticas entre trabalhadores e empregadores, como as que estamos vendo atualmente em relação ao projeto de lei que amplia a terceirização, e que se aprovado, aumentará ainda mais a precarização do trabalho. E as propostas trabalhistas do atual governo provisório, de “flexibilização” de direitos, que não têm apoio das centrais sindicais porque nefastas aos trabalhadores. Com este termo “emprego”, eu queria salientar que não há atividade de trabalho pura. A atividade é sempre apenas um lado do trabalho; mas há sempre outro lado, o social, das relações de subordinação e de concorrência e do salário.

3- O duplo caráter do trabalho: trabalho concreto e trabalho abstrato

Foi procurando um quadro teórico que incluísse estas dimensões sociais no conceito de trabalho que cheguei ao conceito de **duplo caráter do trabalho materializado na mercadoria: trabalho concreto e trabalho abstrato**.

Vou logo adiantando o que estas coisas não são: trabalho concreto não é trabalho que produz coisas materiais nem trabalho abstrato, aquele que produz coisas imateriais. Não. Tampouco trabalho concreto seria o relacionado com trabalho físico e trabalho abstrato com o trabalho intelectual ou mental. Também não.

O conceito de duplo caráter do trabalho e de trabalho concreto (ou útil) e abstrato (ou igual) é de Karl Marx¹³, que o considerava a sua descoberta mais importante.¹⁴ E está expresso logo no início¹⁵ de seu livro *O Capital*, publicado há quase 150 anos, em 1867, em Londres e uma das obras mais lidas de todos os tempos, inclusive na atualidade.

Embora saiba que estou assumindo riscos ao trazê-lo aqui, - o risco de, só por citar o nome de Marx, despertar reações, até violentas, e o risco de apresentar em poucas palavras um assunto bastante complicado e que tem gerado grandes polêmicas, resolvi fazê-lo porque acho que o conceito de duplo caráter do trabalho pode ser teoricamente útil a vocês, como foi a mim, desde que o recebam sem preconceitos.

E vou tentar explicá-lo como o compreendi, começando por pedir a cada um que imagine que é empregado em uma grande empresa. Que trabalhou bastante, deu duro, ficou estressado, mas conseguiu cumprir suas tarefas e, no fim do mês, recebeu o pagamento por este trabalho. Então, foi ao supermercado fazer as compras mensais. Quando pegava cada produto que lhe interessava, um pacote de macarrão, uma caixa de sabão em pó, um conjunto de copos de vidro, um tubo de pasta de dentes, não se preocupava em se perguntar por quais e quantas pessoas ele tinha sido feito, como era o trabalho delas, se era duro ou não. O que lhe interessava era apenas que cada produto tinha uma utilidade para você e que podia pagar o preço dele com parte do seu salário.

Se Marx descrevesse esta situação diria que você vendeu a mercadoria força de trabalho, que lhe pertence, a seu empregador, que a comprou, por um preço, seu salário. Com esse salário, você pôde comprar outras mercadorias que lhe eram úteis (ou que tinham um valor de uso) por um determinado valor, que aqui poderíamos considerar como o preço¹⁶ delas. Para ele, cada mercadoria é um produto ou serviço, fruto do trabalho humano, que tem duas faces: um valor de uso e um valor de troca ou, mais simplesmente, um valor.

As mercadorias que entram nessa história são macarrão, sabão em pó, conjunto de copos, pasta de dentes. Cada uma delas é fruto de trabalhos diferentes. Marx diria que são feitas por **trabalhos concretos** diferentes, com qualidades diferentes. No entanto, quando na compra você troca seu dinheiro pelo valor de cada uma delas, este trabalho

¹³ No texto presente, utilizarei citações de Marx retiradas da edição d'*O Capital, Livro primeiro: O processo de produção do capital*, volume I, 2 edição, tradução de Reginaldo Sant'Anna, Rio de Janeiro, Editora Civilização Brasileira, 1971.

¹⁴ “[O] que há de melhor em meu livro é: 1- (e é sobre isto que repousa *toda* a inteligência dos fatos) o destaque, desde o *primeiro* capítulo do *caráter duplo do trabalho*, conforme ele se expressa em valor de uso ou valor de troca; 2- a análise da mais valia, independentemente de suas formas particulares.” (Carta de Marx a Engels, de 24/08/1867).

¹⁵ “A mercadoria apareceu-nos, inicialmente, como duas coisas: valor de uso e valor de troca. Mais tarde, verificou-se que o trabalho também possui duplo caráter: quando se expressa como valor, não possui mais as mesmas características que lhe pertencem como gerador de valores de uso. Fui quem, primeiro, analisou e pôs em evidência essa natureza dupla do trabalho contido na mercadoria. Para compreender a economia política é essencial conhecer essa questão, que, por isso, deve ser estudada mais de perto”. Obra citada, pg 48

¹⁶ “O preço da mercadoria é apenas a denominação em dinheiro da quantidade de trabalho social que ela incorpora” Obra citada, pg 120

concreto desaparece e só resta nelas o fato de terem sido feitas por trabalho humano, geral e inespecífico. Macarrão, sabão em pó, copos, pasta de dentes são apenas frutos de trabalho humano. A este trabalho, Marx chama de **trabalho abstrato**.

Trabalho concreto e trabalho abstrato não são dois tipos diferentes de trabalho, são apenas as duas faces de um mesmo trabalho, o que produz mercadorias. É o que Marx chama de **duplo caráter do trabalho materializado na mercadoria**. O trabalho **concreto** está associado ao **valor de uso** e o **trabalho abstrato**, ao **valor da mercadoria**.

Os conceitos básicos que Marx usou até aqui -, mercadoria, valor de uso, valor, trabalho concreto e trabalho abstrato- e suas inter relações são a base da sua teoria sobre o funcionamento do capitalismo, que era o seu objetivo ao escrever *O Capital*. Alguns deles são intuitivos mas outros, não. O próprio Marx já nos advertia que a grande dificuldade pra entender esta teoria estava no conceito de valor da mercadoria. É que este valor derivava de uma relação social. Mas uma relação social encoberta (o fetiche da mercadoria, como ele dizia).

O raciocínio não é simples mas vou tentar explicitar minha interpretação sobre ele. Só há valor quando há compra e venda de mercadorias, ou seja, relações sociais entre pessoas: compradores e vendedores. Como ninguém quer perde nessas relações, é preciso que o valor das mercadorias seja quantificado. Como? Marx diz que o valor de uma mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho abstrato que ela contém. E que essa quantidade de trabalho pode ser medida. Como? Pelo **tempo de trabalho** para produzi-la. Se, por exemplo, a caixa de sabão em pó tem o mesmo valor que o pacote de macarrão é porque o tempo de trabalho embutido em cada um é o mesmo.

Só que aqui há uma “pegadinha”: este tempo não é aquele que foi gasto na fabricação daquela caixa de sabão em pó ou daquele pacote de macarrão que estão na sua mão. Como estamos falando de valores, estamos no campo do trabalho abstrato e das relações sociais e, portanto, o tempo de trabalho em questão é uma espécie de tempo médio que se leva pra fazer o sabão em pó e o macarrão, considerando a tecnologia empregada pela média das empresas e o esforço médio dos trabalhadores, numa determinada sociedade e num dado momento. Por isso, Marx se referiu a ele como **tempo de trabalho socialmente necessário**. E disse que ele é a medida do valor.

E para terminar esta brevíssima exposição, vamos voltar ao início da nossa história quando falamos de seu emprego e de seu salário, ou, na linguagem de Marx, da venda de sua mercadoria força de trabalho (o que quer dizer, da sua capacidade de trabalho). Marx diria que o valor da venda de sua mercadoria força de trabalho é seu salário e ele foi determinado pelo tempo de trabalho socialmente necessário para produzir os seus meios de subsistência. E que o valor de uso da sua mercadoria força de trabalho, ou seja, a sua utilidade é uma característica única entre todas as mercadorias: a de que ela produz mais valor do que o que custa. É essa diferença que ele chama de mais valia, que está na base do lucro e do capital.

Vejam como o conceito de dupla face do trabalho nos leva longe!

Eu acho que uma das implicações particularmente interessante dele é a possibilidade de analisarmos o processo de produção também como duplo: de um lado, o **processo de trabalho**, que produz valores de uso, e de outro um **processo de produzir valor**, dinheiro, lucro, capital. Dizia Marx¹⁷:

*Se compararmos o processo de produzir valor com o processo de trabalho, verificaremos que este consiste no trabalho útil que produz valores de uso. A atividade neste processo é considerada qualitativamente, em sua espécie particular, segundo seu objetivo e conteúdo. Mas quando se cogita da produção de valor, o mesmo processo de trabalho é considerado apenas sob o aspecto quantitativo. Só importa o **tempo** que o trabalhador leva para executar a operação ou o período durante o qual a força de trabalho é gasta utilmente. E tudo que é usado no processo de trabalho só é visto como **quantidades determinadas de trabalho materializado**, e computadas de acordo com a sua **duração**, em horas, dias, etc.*

Vou repetir:

*na produção de valor[...]só **importa** o tempo que o trabalhador leva para executar a operação ou o período durante o qual a força de trabalho é gasta utilmente. E tudo que é usado no processo de trabalho só é visto como quantidades determinadas de trabalho materializado, e computadas de acordo com a sua **duração**.*

Esta diferenciação entre o processo de trabalho e o processo de produção de valor nos ajuda a compreender porque há uma diferença tão grande entre o que dizem os trabalhadores e o que diz a direção sobre o trabalho deles. É que enquanto os trabalhadores enfatizam o processo de trabalho, seu trabalho concreto, a empresa só se interessa pelo processo de produção de valor e lucros, o trabalho abstrato.

Tudo isto que acabei de falar é, não só um resumo, como um esquema, uma grande simplificação. As coisas, na realidade, são muito mais complicadas e não tenho a menor pretensão nem a capacidade de, em poucos minutos, expor conceitos complexos que até hoje são motivos de acaloradas discussões no mundo todo.

O que pretendi foi apresentar o conceito de duplo caráter do trabalho materializado na mercadoria e instigar vocês a refletirem sobre ele, para ver se ele pode nos auxiliar na compreensão do nosso objeto de trabalho, que é o trabalho, e nos seus efeitos sobre quem trabalha. Porque se só considerarmos o trabalho concreto, ou a atividade de trabalho, fica difícil entender porque milhões de trabalhadores aceitam trabalhar em condições perigosas, insalubres ou degradantes. Só quando acrescentamos à nossa análise o fato de que estes trabalhos são as suas melhores, senão únicas, opções de emprego, ou seja, quando integramos a dimensão social do trabalho, é que conseguimos

¹⁷ Obra citada, pag 220.

entender todo o sofrimento que ele causa. O mesmo se pode dizer sobre o comportamento de vários empregados quando aceitam exercer trabalhos de conteúdo eticamente duvidosos (e perigosamente maléficos para sua saúde mental) apenas para manter alto seu padrão de vida. Por outro lado, ao considerar apenas o trabalho abstrato, como o valor dos salários ou as formas de contratação dos trabalhadores, não conseguimos, explicar porque as formas de adoecimento entre trabalhadores de categorias diferentes com o mesmo ganho (por exemplo entre metalúrgicos e professores) variam ou por que não basta dizer que os trabalhadores são “formais” ou “informais”, “terceirizados” ou “primeirizados” para entender do que adoecem.

É apenas quando integramos o trabalho concreto e o abstrato que temos alguma possibilidade de entender os efeitos do trabalho na saúde e na doença das pessoas.

Mas, além disso, o conceito de duplo caráter do trabalho tem outras vantagens:

- 1- coloca o **tempo de trabalho**- duração e ritmo- como categoria central do trabalho e centro de disputa entre empregados e empregadores,
- 2- Mostra a necessidade de desnaturalizarmos o conceito de trabalho e de termos um olhar histórico sobre ele. Enquanto atividade, ou trabalho concreto, o trabalho é indispensável à existência do homem. Mas a forma que adquire muda ao longo da história. **Trabalho abstrato e valor** são categorias próprias apenas **do trabalho no capitalismo**, isto é, desta sociedade na qual vivemos, e que é atualmente hegemônica no mundo todo, que transforma tudo em mercadorias, a começar pela nossa força de trabalho, que não é uma mercadoria. Não foi sempre assim e nada diz que sempre será.

4- Chego à última parte de minha fala

Comecei propondo uma questão: que trabalho analisamos? Depois falei da diferença entre o trabalho prescrito, que chamei de tarefa, e o trabalho real, que chamei de atividade. Em seguida, falei de outra dupla: emprego e atividade. E procurando um quadro teórico para explicar isto tudo cheguei ao conceito de Marx do duplo caráter do trabalho materializado na mercadoria: trabalho concreto e trabalho abstrato.

Termino propondo uma resposta à questão: afinal, que trabalho analisamos?

O trabalho que analisamos tem duplo caráter: é trabalho prescrito e trabalho real, atividade e tarefa, de um ponto de vista. É atividade e emprego, de outro. E isto porque o trabalho que analisamos é o que existe atualmente, o trabalho capitalista, produtor de mercadorias e, como elas, tem duplo caráter: é, por um lado, trabalho concreto, produtor da utilidade da mercadoria; é, por outro lado, trabalho abstrato produtor do seu valor, preço da mercadoria e salário do trabalhador.

Não dá para a gente pensar na atividade desencarnada de seu valor. Não existe, de um lado, a atividade e, do outro, o salário, como duas coisas sem relação entre si. O trabalho é atividade e valor, ao mesmo tempo. E as conseqüências do trabalho para o trabalhador, para o bem ou para o mal, dependem de ambos.

Esta visão pode parecer estranha e não é compartilhada por todos. É muito difícil se pensar que algo é, ao mesmo tempo, uma coisa e outra. É muito mais comum se imaginar que, no trabalho, existe uma atividade separada das relações sociais. É por isso que na atual divisão do trabalho intelectual, cada disciplina estuda uma parte, embora freqüentemente tire conclusões que dizem respeito ao todo. Quem fala de atividade, como os ergonomistas e seus parentes mais próximos, não fala do salário nem das relações sociais e de produção¹⁸. E quem fala em salários e relações sociais, como os economistas e sociólogos, não entende da atividade individual ou coletiva.

Vocês poderiam me refutar dizendo que tudo o que eu disse não é nenhuma novidade e que é lógico que há vários aspectos a serem considerados quando falamos de trabalho e que, portanto, toda análise do trabalho deveria ser interdisciplinar, cada um analisando a parte que lhe cabe dentro da sua especialização. Mas não é bem assim. E utilizando uma metáfora pertinente ao nosso assunto, uma moeda, diria que não basta que eu estude sua face cara e meu colega estude sua face coroa. A moeda só tem valor quando as duas faces são consideradas juntas.

Para terminar, gostaria de dizer que esta abordagem do trabalho como duplo ajuda a esclarecer o nosso objeto de estudo. Mas não o simplifica, pelo contrário, torna a nossa análise ainda mais complicada. Porque além dos desafios de analisar a atividade, que não são poucos, nos coloca frente ao desafio de analisá-la levando em conta o seu valor.

Gostaria também de dizer que não estou propondo que os ergonomistas tenham a pretensão de englobar na sua análise, além da atividade e a tarefa, os aspectos relacionados ao emprego. Não é isso.

O que acho é que estes aspectos têm que ser considerados por pelo menos os seguintes motivos:

- para enriquecer nosso entendimento sobre o trabalho e sobre o que o influencia,
- para compreendermos os limites de nossa atuação. Por mais que façamos uma excelente Análise Ergonômica do Trabalho, as possibilidades de mudança na situação de trabalho são muito pequenas, porque não temos o poder de mudanças. Este poder é dos empregadores, que o exercem em geral apenas quando pressionados e, mesmo assim, com muita relutância.
- para atentarmos às conseqüências de nosso trabalho de ergonomistas, que pode ser usado, sem que queiramos, não em prol da saúde o do bem estar dos

¹⁸ e aqui me lembro de uma definição de Montmollin no seu Dicionário de Ergonomia dizendo que para a ergonomia não há operários mas operadores.

trabalhadores, mas para legitimar práticas empresariais nocivas a eles, como o aumento da intensidade do trabalho.

- para ajudar na escolha de nossos aliados. Quando lidamos com um objeto tão importante como o trabalho e tão portador de contradições e oposições como ele, não há como ser neutro, nem na prática nem nas ideias. Tudo neste campo está em disputa e cabe a cada um de nós saber de que lado está.

É isso que queria dizer.

Obrigada pela sua atenção.

Belo Horizonte, 24 de maio de 2016