

DIVISÃO CAPITALISTA DO TRABALHO

Dossiê organizado por Helena Hirata*

HIRATA, Helena, org. Divisão capitalista do trabalho. **Tempo Social**; Rev. Sociol. USP, S. Paulo, 1(2): 73-103, 2.sem. 1989.

RESUMO: Os quatro textos apresentados a seguir, sobre divisão capitalista do trabalho, qualificação, divisão do trabalho entre os sexos e psicopatologia do trabalho, foram redigidos originalmente para servir de material de discussão para o curso “Tecnologia, processos de trabalho e políticas de emprego” efetuado no quadro do Programa de Pós-Graduação do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo, no segundo semestre de 1987.

Seus autores têm todos livros publicados sobre os temas tratados nesses textos sintéticos. Michel Freyssenet, autor do 1º texto, é igualmente autor de *La division capitaliste du travail*, editado pela ed. Savelli em 1977. É pesquisador do Centre de Sociologie Urbaine do CNRS. Pierre Rolle, autor do 2º texto, escreveu igualmente a *Introduction à la Sociologie du Travail*, ed. Larousse, 1971 e acaba de publicar um novo tratado de Sociologia do trabalho (*Travail et Salariat*, Presses Universitaires de Grenoble, 1988). É Professor da Université de Paris X (Nanterre). Danièle Kergoat, autora do 3º texto, é animadora do GEDISST (Groupe d’Etude sur la Division Sociale et Sexuelle du Travail) — CNRS, onde orienta pesquisas sobre o trabalho feminino e a divisão do trabalho entre os sexos. É autora do livro *Les Ouvrières*, editado pela ed. Sycomore em 1982. Ela faz parte do programa de pós-graduação em Sociologia da Université de Paris VII (Jussieu). Finalmente, Christophe Dejourn, autor do 4º texto, é médico, psiquiatra e psicanalista, e clínica no Hospital de Orsay. Seu livro *L’usure au travail* (ed. Centurion, 1980) foi traduzido para o português em 1987 pela ed. Oboré-Cortez sob o título *A loucura do trabalho*.

A tradução que fizemos desses textos foi revista pelos participantes dos seminários realizados durante o curso mencionado.

UNITERMOS: Trabalho: divisão capitalista, qualificação, desqualificação, divisão sexual, psicopatologia.

HIRATA, Helena, org. Capitalist division of labour. **Tempo Social**; Rev. Sociol. USP, S. Paulo, 1(2): 73-103, 2.sem. 1989.

ABSTRACT: The four texts presented below, on capitalist division of labour, skilled work, sexual division of labour and labour psychopathology, were first written as seminar papers for a course on “Technology, labour processes and employment policies”, delivered in the second semester of 1987 at the Sociology Department of the University of São Paulo, as part of its Graduate Studies Program.

Their authors have all published books on the subjects synthetically presented in these papers. Michel Freyssenet, the author of the first, also wrote *La division capitaliste du travail*, published by Ed. Savelli, 1977. He is a researcher at the Centre de Sociologie Urbaine of the CNRS in Paris. Pierre Rolle, the author of the second text, also wrote an *Introduction à la Sociologie du Travail* (Ed. Larousse, 1971) and has just published a new treatise on the Sociology of Labour (*Travail et Salariat*, Presses Universitaires de Grenoble, 1988). He is a professor at the University of Paris X (Nanterre). Danielle Kergoat, the author of the third paper, coordinates a research group in the CNRS (GEDISST — Groupe d’Etude sur la Division Sociale et Sexuelle du Travail), supervising research on women’s work and the sexual division of labour. She is the author of *Les Ouvrières* (published by Ed. Sycomore, 1982) and works at the Sociology Graduate Studies Program of the University of Paris VII (Jussieu). Finally, Christophe Dejourn, the author of the last text, is a medical doctor, a psychiatrist and a psychoanalyst, and he works at the Orsay Hospital. His book *L’usure du travail* (Ed. Centurion, 1980) was translated into Portuguese as *A loucura do trabalho*, published by Ed. Oboré-Cortez in 1987.

The translation we did of these texts was revised by the students who participated in the seminars that were part of the above mentioned course.

UNITERMS: Labour: capitalistic division, qualification, dequalification, sexual division, psychopathology.

* Professora de Sociologia no Centre Nationale de Recherche Scientifique (CNRS), Paris, França; Colaboradora no programa de Pós-Graduação do Departamento de Sociologia — FFLCH-USP.

¹ A qualificação realmente necessária não se confunde, pois, nem com a classificação dos trabalhadores na escala de “qualificação” da empresa (resultado da história das relações entre a direção da empresa e os sindicatos, e que pode evoluir em sentido inverso ao da qualificação realmente requerida), nem com a qualificação que se supõe necessária para ocupar o posto tal como pode defini-lo a lista de ocupações existentes na empresa (esta frequentemente não leva em conta competências exigidas pelas situações reais de trabalho), nem com a qualificação pessoal dos trabalhadores (geralmente superior àquela que devem pôr em prática).

² *Le processus de dequalification — surqualification*. Centre de Sociologie Urbaine, CNRS, Paris, 1974, 247 p. Reeditado com o título *La division capitaliste du travail*. Paris, Ed. Savelli, 1977, 224 p.

³ *La division capitaliste du travail*, op. cit., p. 107.

⁴ Para um maior desenvolvimento do tema, ver o acima citado, *La division capitaliste du travail*, op. cit. (N. da T.).

⁵ FREYSSENET, Michel. Division du travail, taylorisme et automatisation: confusions, différences et enjeux. In: MONTMOLLIN, M. de & PASTRÉ, O., orgs. *Le Taylorisme*. Paris, ed. La Découverte, 1984. p. 321-333. (Colóquio internacional sobre o taylorismo, Paris, 2 a 4 de maio de 1983.)

⁶ FREYSSENET, Michel. La requalification des operateurs et la forme sociale actuelle de l’automation. *Sociologie du travail*. Paris, n° 4, 1984.

⁷ *Conseil National du Patronat Français*, organização representando os interesses empresariais na França.

⁸ Danièle Kergoat efetuou uma pesquisa sobre mulheres que trabalham meio-período no setor de serviços e na indústria (operárias, vendedoras, assalariadas em escritórios e faxineiras). Um dos resultados dessa pesquisa indica que o trabalho doméstico, partilhado com o marido quando ambos são assalariados em tempo integral, volta a ser realizado exclusivamente pelas mulheres quando elas trabalham meio período. Cf. *Le travail à temps partiel*. *La Documentation Française*, 1984 (N. da T.).

⁹ Para um aprofundamento dessa questão, ver Danièle Kergoat, *Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin*. Le cas des ouvrières spécialisées, comunicação para a Mesa Redonda APRE sobre *Rapports Sociaux de Sexe*, Paris, 24-26/11/1987 (N. da T.).

A Divisão capitalista do trabalho

Michel Freyssenet (CNRS — França)

As pesquisas sobre a evolução do trabalho confirmavam, no início dos anos 70, uma das duas principais teses da sociologia francesa do trabalho dos anos 60. Constatava-se então, ora um reagrupamento de tarefas e de funções, repartidas previamente entre diferentes pessoas, uma recomposição do trabalho (Touraine); ora uma modificação completa, uma substituição de um sistema de trabalho por outro, de tarefas por outras em nada comparáveis às anteriores, só podendo ser analisadas em si mesmas, o que tornava impossível toda avaliação em termos de maior ou menor divisão ou recomposição (Naville). Entretanto, essas teses têm em comum o fato de utilizar o conceito de divisão do trabalho como uma categoria descritiva. Seu método consiste em verificar se, num instante $T + 1$, as tarefas foram divididas entre muitas pessoas em relação ao instante T . Ora, uma tarefa pode ser dividida sem que por isso cada uma de suas parcelas exija menos *savoir-faire*, se o conteúdo delas for enriquecido. Inversamente, tarefas podem ser reagrupadas sem por isso requerer uma maior competência, se o conteúdo de cada uma delas for empobrecido. Finalmente, uma tarefa pode aparecer sem modificações e ter sido na verdade dividida, se uma parte de seu conteúdo for efetuada por uma máquina. Situada fora da análise sociológica, a consideração das técnicas produtivas como variável exógena determinante em relação à organização do trabalho, reduziu o conceito de divisão do trabalho a uma simples repartição das tarefas. A integração do modo de concepção das máquinas no campo de análise leva a restituir ao conceito de divisão do trabalho seu alcance sociológico. A divisão do trabalho aparece então como um *processo social conflitivo, transformando a repartição social da inteligência requerida para uma produção dada, pela concentração em um número restrito de trabalhadores do encargo de conceber instrumentos, mecanismos, automatismos e modos operatórios, podendo substituir cada vez mais a atividade intelectual dos outros trabalhadores*.

Se a diversidade das qualidades solicitadas aos assalariados torna incomparáveis as tarefas que estes efetuam em períodos diferentes, a qualificação que exigem pode ao contrário ser avaliada pelo único ponto comum que elas têm entre si: o tempo de reflexão sobre a prática requerida para adquirir e manter as qualidades singulares de que necessitam, sejam estas a habilidade, a força física, a imaginação, a capacidade de ler e escrever, de raciocínio matemático etc., todas estas qualidades exigindo reflexão

para ser adquiridas e empregadas. O estudo da evolução da qualificação, portanto, tem um sentido e é possível¹.

Esboça-se aqui um método de análise da divisão do trabalho: este consiste em identificar, em primeiro lugar, os problemas que devem ser resolvidos para transformar um produto, para ver em seguida como se efetua a repartição social da resolução desses problemas. Segundo esta perspectiva, é necessário levar em conta a concepção das máquinas e do que incorporam. A unidade de análise não pode mais ser a tarefa, a seção, nem mesmo a fábrica ou a empresa, mas o conjunto do processo de fabricação do produto considerado, podendo englobar atividades localizadas em outros lugares, mas que concentram uma parte da inteligência necessária.

O processo de desqualificação — superqualificação

Esse título, dado à 1ª edição do nosso livro sobre a divisão capitalista do trabalho², enuncia sua tese central: não há um movimento generalizado de desqualificação ou um movimento de aumento geral da qualificação, mas um movimento contraditório de *desqualificação do trabalho de alguns pela “superqualificação” do trabalho de outros*, isto é, uma polarização das qualificações requeridas que resulta de uma forma particular de divisão do trabalho, que se caracteriza por uma modificação da repartição social da “inteligência” da produção. Uma parte dessa “inteligência” é “incorporada” às máquinas e a outra parte é distribuída entre um grande número de trabalhadores, graças à atividade de um número restrito de pessoas encarregadas da tarefa (impossível) de pensar previamente a totalidade do processo de trabalho, descobrindo e possuindo o domínio do conjunto dos parâmetros.

É essa forma de divisão do trabalho universal ou mesmo natural? Colocar tal questão é ainda problemático para muitos sociólogos, embora para os etnólogos seja banal a consideração de que as formas dos utensílios seus usos, a divisão do trabalho, constituem a expressão das sociedades nas quais são observados. Tentamos desenvolver e ilustrar a tese segundo a qual a própria separação do capital e do trabalho implicava este tipo de divisão do trabalho. Será ele então específico à relação capital-trabalho? Não sendo esta todavia a única relação de produção existente numa sociedade dada, pode-se observar que outras formas de divisão do trabalho e de desenvolvimento técnico existem, correspondendo a outras relações. E se for admitido que as sociedades que se autoproclamam socialistas não se tornaram por isso socialistas, a tese merece ser examinada como instrumento de análise.

A divisão capitalista do trabalho é a expressão e o instrumento de uma luta pelo poder concreto sobre a produção. Com efeito, a separação entre capital e trabalho não se dá cabalmente através de sua separação jurídica. Os produtores diretos permanecem sendo os únicos capazes de garantir a fabricação, os únicos defensores da inteligência do trabalho, e impõem, o mais das vezes, suas condições, contrariamente a uma visão miserabilista da história operária. O tipo de divisão do trabalho por desqualificação — superqualificação é então o meio para tentar obter o domínio concreto do que se passa na produção.

Ao contrário, para um assalariado, isto é, para alguém que vive da venda de sua força de trabalho, a importância da atividade de reflexão que deve desenvolver para assegurar a tarefa que lhe foi confiada? delimita — todos os outros fatores permanecendo iguais — a autonomia que ele pode adquirir na organização do trabalho, o poder que pode exercer e a correlação de forças que pode estabelecer, o valor mercantil da sua força de trabalho, o interesse do trabalho, o domínio de seu itinerário profissional e, portanto, de seu futuro pessoal.

Uma luta incessante de desapropriação e de reapropriação se desenrola. A partir de uma base técnica dada, os trabalhadores reconquistam uma parte de poder, quando são levados a remediar as falhas técnicas, a substituir, por uma lógica da eficácia, a racionalidade teórica da organização do trabalho, a enfrentar o aleatório, a ter o domínio sobre os parâmetros ignorados pelos conceptores de máquinas e pelos preparadores do trabalho. A própria forma social da concepção e da preparação cria essa possibilidade de reapropriação parcial.

A correlação de forças que se cria assim sobre o terreno imediato da produção, quando uma base técnica está relativamente estabilizada, parece ser o ponto de sustentação de lutas mais vastas, que põem em questão a organização do trabalho e conduzem, por vias diferentes, à rigidificação das condições de emprego³, de remuneração e de trabalho. As “crises” do processo de trabalho daí resultantes parecem estar relacionadas às, ou mesmo, ser a razão das crises periódicas de acumulação. Para que sejam superadas elas implicam, para o capital, uma elevação rápida da produtividade que se efetua, para não colocar em questão a relação capital-trabalho, pela centralização maior da inteligência da produção, sobretudo por uma modificação das técnicas produtivas. Esse tipo de divisão do trabalho necessita de diversas condições: poder centralizar suficiente capital (reestruturação, fusão, absorção, eliminação) e tornar admissível a nova organização do trabalho, condições que não podem ser reunidas sem novos conflitos.

Retomaremos aqui a tipologia e a periodização de K. Marx em três estágios (cooperação, manufatura, maquinismo) como instrumentos de análise das situações passadas e presentes e trataremos de mostrar que a automatização pode ser considerada como um quarto estágio⁴. Nosso esforço consiste em explicitar o estado do controle do processo de trabalho pelos trabalhadores e por aqueles que os empregam em cada um desses estágios e, portanto, em caracterizar a relação capital-trabalho que corresponde a eles.

A *cooperação* dos trabalhadores sob a autoridade do capital concentra, do lado desse último, as decisões sobre os bens a produzir, a quantidade, a qualidade e os prazos. Os trabalhadores conservam o controle do processo de trabalho no seu conjunto e permanecem trabalhadores “completos”, mas não controlam o processo de produção do valor.

Com a *manufatura*, o capital tenta impor sua norma de produção especializando os trabalhadores somente numa parte do processo de trabalho e concentrando sobre uma nova categoria de assalariados, de um lado, a parte delicada do trabalho que consiste em controlar, retocar, ajustar e montar os elementos que formam o produto acabado, e, de outro lado, a organização e o controle das fases sucessivas da produção. A justaposição e cooperação de trabalhadores “completos” é substituída por trabalhadores de ofício (*métier*), coordenados e controlados por um antigo trabalhador “completo”.

O *maquinismo*, que é a forma capitalista de emprego do princípio mecânico, não é principalmente a substituição da força humana por uma outra artificial, como se interrogava P. Mantoux na sua *Revolução industrial do século XVIII na Inglaterra*, mas é a substituição do desenrolar cotidiano da inteligência do gesto produtivo pela materialização de uma parte dessa inteligência nas máquinas que movimentam mecanicamente as ferramentas, graças ao trabalho de um número restrito de “idealizadores” (“*concepteurs*”). Por essa forma social de desenvolvimento das forças produtivas, torna-se

pos- sível fazer com que apenas à grande massa dos trabalhadores seja atribuída a operação das máquinas, e fazer assim penetrar a norma de produção capitalista em cada parte do processo de trabalho e em cada tarefa. Após uma primeira fase, durante a qual um pequeno número de trabalhadores de ofício (*métier*) são ainda necessários para a fabricação, para concluir peças esboçadas sobre as máquinas pelos “profissionais” e transportadas por ajudantes (*manoeuvres*), aparece uma segunda fase no curso da qual a análise do trabalho operário permite identificar os parâmetros cujo domínio é indispensável para conceber e fabricar máquinas que tornam inútil o trabalho de acabamento e cuja operação é simplificada. Nessa fase, a mecanização das manutenções permite dispensar os ajudantes (*manoeuvres*). Multiplicam-se então as categorias que correspondem a uma polarização das qualificações requeridas: operários não qualificados, ajustadores, operários de manutenção mecânica e elétrica, ferramenteiros, desenhistas, técnicos e engenheiros de estudos e de métodos especializados etc. Embora freqüentemente um modo operatório seja imposto ao operário não qualificado, ele deve ainda descobrir e controlar certos parâmetros que escaparam aos “idealizadores” e preparadores do trabalho.

Se a *automatização* suprime numerosas tarefas repetitivas, perigosas e extenuantes, e aumenta consideravelmente a produtividade, o modo capitalista de sua concepção termina por tirar do operador o controle dos parâmetros perturbadores, graças à elaboração de modelos de conduta, de ajuste e de regulação, e o reduz assim a uma situação de vigilância mediatizada sobre um processo do qual ele não tem mais uma percepção direta e de intervenção limitada a operações precisas de ajuste.

Nesse estágio, em que os operários não qualificados tornam-se inúteis, devido à sua generalização, reproduz-se um movimento, já observado nos estágios precedentes e essencial ao processo de desqualificação — superqualificação, a saber, a desqualificação de certas tarefas “superqualificadas” nascidas no momento anterior da desqualificação — superqualificação do trabalho. Trata-se assim principalmente do trabalho de manutenção e do trabalho de fabricação das máquinas-ferramentas. O desaparecimento das categorias de trabalhadores efetuando tarefas que não requerem praticamente nenhuma qualificação, como os ajudantes ou os operários não qualificados, não significa o fim da desqualificação — superqualificação. Finalmente, tal tipo de divisão do trabalho se impõe em situações de trabalho que não são tributárias da relação capital-trabalho (administração pública, pequena produção familiar etc.) mas que, com sua extensão, se tornam dependentes dela.

Era necessário, entretanto, explicar porque o processo assim descrito está tão manifestamente em contradição com todos os dados estatísticos disponíveis sobre a evolução das qualificações. Isso resulta das modalidades sociais de elaboração das “qualificações oficiais”, de um fenômeno de deslizamento hierárquico e de um erro freqüente da unidade de referência. As “qualificações oficiais” são resultado de uma correlação de forças: o que está aí em questão é primeiramente a segmentação da mão-de-obra,

as remunerações, e a concretização da autoridade, e só explicam de uma forma enviesada a qualificação realmente necessária. O deslizamento hierárquico para o alto, com um conteúdo idêntico ou mesmo empobrecido do trabalho, é um fenômeno constante, que é o meio para os trabalhadores, de barganhar as mudanças na organização do trabalho, ou mesmo sua desqualificação, e, para os empregadores, um meio de tomar admissíveis tais mudanças.

Finalmente, a delimitação que é realizada frequentemente para analisar estatisticamente a evolução da repartição dos trabalhadores por “classificação” (seções, empresa ramo) oculta o movimento real da qualificação, por causa do deslocamento de atividades “desqualificadas” ou “superqualificadas” para fora da unidade escolhida.

Os estágios da divisão do trabalho recobrem períodos históricos, mas não se sucedem no mesmo ritmo e nas mesmas condições de um estabelecimento a outro, de uma empresa a outra, de um país a outro, devido à capacidade das partes respectivas de se imporem. Estágios podem ser saltados. Em certos setores, a divisão capitalista do trabalho está apenas começando. Em certas condições sociais, um estágio pode permanecer por muito tempo. Na medida em que se trata de uma luta pelo poder concreto na produção, a passagem de um estágio a outro não se efetua automaticamente e nada tem de inelutável. Segundo essa problemática, a relação capital-trabalho não é uma relação econômica regida pelas leis do mesmo nome que seriam impostas aos atores. Trata-se de uma relação social com uma história que não é escrita de antemão, tomando formas diferentes segundo os resultados da luta pelo controle da produção na fase precedente, organizando as condições de luta da fase seguinte, traduzindo-se por movimentos e recomposições sucessivas do capital, por um lado, e da mão-de-obra, por outro. A historicidade e a capacidade de ação estão no centro dessa relação.

Mas, através da divisão do trabalho, essa relação, que não é — lembramos — a única relação social de produção existente numa sociedade, materializa-se num tipo de técnicas produtivas, em espaços, atitudes e inaptidões dos indivíduos etc. que aparecem, como já o havia sublinhado Adam Smith, como o quadro “natural” e “universal” de todas as relações sociais. Pelo fato de possuir uma existência material, não é facilmente modificável e tende a impor sua reprodução. A análise em termos de relações sociais nos dá a possibilidade de *pensar sociologicamente as técnicas produtivas*.

A forma social atual de automatização

Desde 1978 nota-se uma aceleração da introdução de meios automatizados e uma proliferação, por essa mesma época, de experiências de reorganização do trabalho, que provocaram ou reativaram o debate sobre o futuro do taylorismo.

Quanto a essa questão, partindo da constatação do surgimento, com a introdução de conjuntos automatizados, de formas de organização do trabalho cujos princípios aparecem opostos aos da organização taylorista, mostramos⁵ que a questão “*o taylorismo estaria em vias de ser abandonado?*” tinha pouca possibilidade de receber hoje uma resposta útil, o uso da palavra taylorismo tendo-se tornado cada vez mais extenso e diverso. Muitas definições esvaziam-na com efeito de toda especificidade histórica e de todo interesse analítico, sobretudo a que o caracteriza como “a parcelização das tarefas” ou como “a divisão entre as tarefas de concepção e de preparação do trabalho e as tarefas de execução” ou ainda como “a expropriação do *savoir-faire* operário”. Insistimos sobre as conseqüências práticas dessas confusões para a pesquisa. O taylorismo não foi e não é senão um momento, uma parte e um aspecto do movimento geral da separação social da concepção e da execução que se desenvolve, pelo menos desde a separação do capital e do trabalho, através de uma forma particular de transformações tecnológicas. A especificidade do taylorismo está na sua dupla afirmação de que era possível, graças ao seu método e suas técnicas, determinar cientificamente, e portanto imparcialmente, por uma categoria específica de assalariados, qual era o melhor trabalho, o melhor instrumento e a melhor maneira para fazer qualquer coisa, e de que a empresa que se organizasse sobre bases tayloristas poderia reconciliar e satisfazer interesses, aparentemente antagônicos, de seus dirigentes e de seus empregados.

Assim, tratamos em seguida de reformular a questão inicial da maneira seguinte: “será que o modo de divisão do trabalho que separa socialmente a concepção da execução continua sempre presente nas novas formas de organização do trabalho e nas instalações automatizadas tais como são concebidas hoje em dia?” Se a automatização, tal como é aplicada, exige o conhecimento de uma nova linguagem, ela não impõe uma linguagem complexa, bem ao contrário; se suprime certas tarefas desqualificadas e repetitivas, não deixa também subsistir sem modificações as tarefas e funções que exigiam anteriormente uma qualificação superior, bem ao contrário; se é conciliável com organizações do trabalho diferentes, não é por ser a automatização dotada de uma flexibilidade que a mecanização não possui nem por causa de uma neutralidade ou de uma influência imperceptível das técnicas produtivas. Tentamos mostrar que estas últimas afetavam o movimento essencial do conteúdo do trabalho através dos fins e das modalidades que presidiram à sua concepção, porque são “divisão materializada do trabalho”

— todas as pequenas variantes observadas na organização do trabalho sendo apenas compromissos entre os parceiros sociais quanto ao *enjeu* de sua relação, redefinido precisamente pelo novo estágio da divisão materializada do trabalho.

Esse último tema foi retomado e desenvolvido anteriormente⁶. Além da elaboração de um método de análise sociológica dos automatismos, coerente com o problema colocado (a saber, a avaliação relativa da competência exigida dos agentes de seção para assegurar a produção esperada), tratamos de interpretar o fato de que de uma fábrica para outra, por vezes de uma seção a outra de uma mesma fábrica existem, para instalações de um mesmo nível de automatização, organizações do trabalho que obedecem a princípios diferentes e levam a evoluções por vezes opostas das qualificações requeridas. Dever-se-ia considerar esse fato como a prova “quase experimental”, como pensam alguns, apoiados em comparações internacionais, de que a evolução do conteúdo do trabalho de fabricação, de manutenção e de controle é amplamente, e mesmo totalmente, independente dos meios materiais de produção porque, de certa forma, essa “variável” é “neutralizada” tornando assim ilusória e inútil toda tentativa de extrair daí processos gerais? Em outros termos, seria necessário concluir que as técnicas produtivas são no todo ou em grande parte socialmente neutras, ao contrário do que pudemos avançar, juntamente com outros autores, tratando de mostrar em que medida são a materialização das relações sociais no quadro das quais e pelas quais foram concebidas? O tipo de divisão do trabalho emergente seria apenas o fruto de combinações, sobretudo nacionais, de “relações profissionais”, de instituições, de sistemas particulares de formação,

como escrevem M. Maurice, F. Sellier e J.J. Sylvestre no seu livro *Politique: L'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne* (Paris, P.U.F., 1982)?

Além do fato de que os casos estudados por nós implicariam em levar a explicação para um nível local, fazendo-a perder muito de sua força, o método subjacente ao raciocínio precedente deixa crer que se pode, com todo rigor, ignorar que as máquinas são produtos sociais como outros quaisquer e devem ser analisadas como tais, e que as relações na empresa são relações que visam admitir, partilhar, interiorizar ou impor uma norma de produção.

Uma “variável” é, além disso, “neutralizável” apenas se seu modo de ação é de tipo mecânico. Ora, nenhuma “variável sociológica” age dessa maneira, se é que essa noção tem alguma pertinência. Se as máquinas materializam, pelas opções técnicas nelas inscritas, as condições econômicas e sociais e, mais precisamente, as relações sociais que rodeiam e presidem sua concepção, então *elas agem redefinindo e redelimitando o que está em jogo (enjeu) nessas relações*, que diz respeito, em primeira análise, ao controle do trabalho. Um *enjeu* dá lugar geralmente a práticas diferentes das partes em presença, em função do contexto e de suas capacidades respectivas, mas indica ao mesmo tempo seu sentido e seus limites. É nessa perspectiva que nossa pesquisa foi conduzida e os resultados analisados.

Notamos, em primeiro lugar, que a automatização atual tem uma forma social particular: tal como é concebida e aplicada, ela não deixa sobretudo a possibilidade aos operadores de se libertar das sujeições, em certas situações em que isso seria útil; que uma solução de tipo “cadeia contínua”, mesmo sendo menos ideal que uma solução de tipo “cadeia descontínua”, que deixa aos operadores a liberdade de levar em conta outros parâmetros e de decidir segundo eles, foi entretanto preferida; que os fatos que os operadores podem ainda observar e analisar foram, apesar dos custos excedentes de investimentos, apreendidos, registrados, transmitidos e tratados automaticamente para serem analisados por um pessoal especializado, em vez de dar-lhes o tempo, os meios e o poder de discuti-los e de tomar decisões etc. Em outras palavras, a forma social atual da automatização tende a excluir do funcionamento do sistema os agentes de fabricação, a “liberar” a produção, em quantidade e em qualidade, do que tem de aleatório o social e do limite físico que eles constituem. Ela se inscreve no processo da crescente divisão do trabalho entre a concepção e a execução. Simultaneamente, ela desloca o *enjeu* da produção para a minimização dos tempos de pausa da instalação e, por conseqüência, o *enjeu* do controle do trabalho para as tarefas de reparação asseguradas habitualmente pelos ajustadores e pelos agentes de manutenção. Pela primeira vez o não-controle do saber e do poder por esses últimos torna-se um obstáculo.

À luz desse deslocamento, as organizações do trabalho observadas e a requalificação dos operadores que se pode constatar em algumas delas adquirem uma significação diferente da que se dá habitualmente. Como regra geral, consistem em atribuir aos operadores tarefas de ajuste e de manutenção, mas previamente especializadas e simplificadas e cuja automatização se prepara nos serviços dos métodos. Essa requalificação, relativa e temporária, aparece assim como o meio de submeter progressivamente o trabalho de manutenção aos imperativos da fabricação e como o meio de esboçar sua divisão, sua especialização e sua “materialização”. Tudo leva a crer que o processo observado se reproduz no momento da introdução das máquinas — ferramentas especializadas, alimentadas pelos operários não-qualificados, recrutados entre os ajudantes, entre as duas guerras. Essa configuração sócio-técnica substitui progressivamente aquela dos operários profissionais de máquinas-ferramentas universais, operando-as e fazendo sua manutenção, auxiliados por numerosos ajudantes. A passagem desses últimos à operação de máquinas-ferramentas especializadas representou para eles uma promoção e uma requalificação reais, mas foi igualmente a maneira de suprimir os operários profissionais de fabricação, que constituíam inicialmente a metade da mão-de-obra. E sabe-se o que aconteceu com a requalificação dos ajudantes que se tornaram operários não-qualificados.

A análise precedente nos faz compreender melhor como certos métodos, sob a aparência de rigor “experimental”, só produzem as conclusões que eles mesmos já pressupõem, pelo recorte do social que operam, excluindo do seu campo as técnicas produtivas como produtos sociais e as relações sociais na empresa.

(Tradução de Helena Hirata, revista por Marta Farah)

O que é a qualificação do trabalho?

Pierre Rolle (Université de Nanterre — Paris X)

1. Consideremos um posto de trabalho, na indústria ou nos serviços. O indivíduo que o ocupa não é, em geral, um trabalhador qualquer, mas se distingue dos outros por uma habilidade, experiência, formação, *status* específicos. Descobrimos a qualificação do trabalho através dessa impossibilidade de preencher uma função determinada com um assalariado qualquer. A qualificação é apreendida, num primeiro momento, como a coincidência entre um modo de organização do trabalho, um saber e um bem dotado de valor econômico.

Revela essa coincidência uma unidade real? Alguns analistas puseram-no em dúvida.

Se um posto determinado requer um determinado tipo de trabalhador para ocupá-lo, não se poderia considerá-lo igualmente como qualificado? Isolaram-se, assim, as qualificações do gesto, da tarefa, do instrumento, do indivíduo e mesmo do grupo. Essas divisões tornam o problema, entretanto, inextricável. Admitamos, por exemplo, que existe uma qualificação do posto e uma qualificação do trabalhador que o ocupa. É então inconcebível que tais qualificações coincidam necessariamente, assim como é inconcebível que elas divirjam. Se essas duas realidades evoluem independentemente uma da outra, a noção de qualificação é artificial e inútil. Se elas são relacionadas uma à outra, a qualificação designa evidentemente essa correspondência.

Assim, parece-nos necessário definir a qualificação não como um conjunto de caracteres relacionados aos diversos elementos do emprego, mas como uma relação necessária estabelecida entre eles.

É nesse sentido que ela é tratada mais freqüentemente em Sociologia, onde é uma noção central, aquela que se refere o mais sinteticamente possível à situação de trabalho. A sociologia do trabalho clássica é em grande parte uma sociologia da qualificação.

2. Se a noção de qualificação designa a correspondência, segundo certas regras, de diferentes caracteres do

emprego, resta ainda compreender sua natureza. Será que a covariância do *status*, da formação e da remuneração traduz a causalidade imperativa de um desses elementos sobre os outros, ou sua determinação recíproca, ou a existência primeira de uma realidade superior, que se exprime de maneira coerente através de seus múltiplos componentes?

É necessário distinguir essas diferentes interpretações de maneira mais cuidadosa do que fazemos habitualmente, sob pena de propor apenas descrições incoerentes da qualificação.

Se, por exemplo, decidimos acompanhar a evolução da qualificação através das diferentes eras da economia, é porque nos acreditamos capazes de dar dela uma definição absoluta e de medi-la através de um parâmetro independente das circunstâncias e dos regimes. Não é, portanto, imediatamente a mesma realidade que aquela que recebe um preço numa troca instantânea, ou a curto prazo. Esta dificuldade é resolvida, em muitas análises, pelo recurso implícito ao postulado segundo o qual a remuneração do trabalhador decorre de sua qualificação, mas não a define. Ora, é claro que esse postulado é de alcance muito amplo, e que ele compromete em demasia a teoria sociológica a constituir, para que se possa aceitá-lo somente na intenção de justificar *a posteriori* uma premissa descritiva, a de constituir uma história da qualificação.

Há uma outra dificuldade: a qualificação designa, entre outras coisas, um *status* na empresa e, portanto, sua retribuição varia bastante, como varia o tempo de formação. Como conceber conjuntamente esses dois fenômenos? Podemos pensar que os diferentes trabalhos se valorizam na firma ou mercado de trabalho, e que os tempos necessários de aprendizagem ajustam-se *a posteriori* a essa escala. Podemos também imaginar uma determinação inversa. Em todo o caso, define-se entre os diferentes elementos da qualificação uma ordem e um tipo de relação e, a partir daí, domínios de pesquisa e modos particulares de elaboração teórica.

Se, em vez de escolher entre estas diferentes interpretações, estabelecemos como princípio que a qualificação é algo que tem história mas também algo que se valoriza a todo instante, se declaramos que ela pode ser encontrada idêntica na empresa, no mercado de trabalho, na formação e nas codificações estatais, obrigamos a noção a designar uma substância, algo com uma espécie natural de trabalho. Veremos as múltiplas dificuldades que decorrem de uma teoria como esta.

3. A solução mais tradicional a esse problema consiste em partir da própria operação produtiva, para reencontrar a morfologia social em que ela se realiza. A qualificação, estatuto específico do trabalhador, acrescida da remuneração, representa então a figura administrativa da tarefa, a maneira pela qual esta se impõe ao coletivo. As formas da organização econômica traduzem, afinal de contas, a realidade do trabalho concreto e se modificam com ele.

A qualificação aparece então como um conjunto de procedimentos que sancionam a autonomia do trabalhador, sua experiência, seu saber, em suma, a capacidade que ele tem de se empregar a si próprio. Nesse esquema, a qualificação opõe-se à gestão burocrática, que visa a utilizar o trabalhador como uma força inerte. A relação necessária que se estabelece no emprego, entre a experiência do assalariado, seu *status*, seu salário, é a antítese do arbitrário patronal.

Pode-se dizer que, nesta medida, não há história da qualificação se não há uma história inteligível do trabalho concreto. É ela justamente que é descrita pela teoria clássica da divisão do trabalho, tal como a expõe, por exemplo, Georges Friedmann. A máquina, apoderando-se de fragmentos cada vez mais extensos do processo produtivo, reduz o controle que tem o trabalhador sobre o seu trabalho e desvaloriza assim seu ato. A qualificação do trabalho varia em razão inversa à divisão do trabalho. Em certos processos muito mecanizados, a tarefa é tão estreita e estereotipada, que o trabalho humano perdeu toda qualidade distintiva e toda espontaneidade. O assalariamento seria esta forma última de economia, onde o trabalho tornou-se quase uma mercadoria como as outras, e parece não poder mais ser caracterizada senão quantitativamente. Segundo essa doutrina, o capitalismo é apenas a consequência, além do mais nunca totalmente realizada, da aparição da máquina. Não é, pois, absurdo esperar que ele desapareça com um novo progresso do maquinismo, por exemplo, o automatismo.

Mas este esquema, utilizado por tantas pesquisas, é hoje contestado. Percebeu-se, com efeito, que o saber e a retribuição do trabalhador variam relativamente pouco com a dimensão do trabalho. A especialização pode mesmo conduzir — contra o que prevê a teoria — à revalorização do assalariado. Aliás, o trabalhador é qualificado porque ocupa uma função importante, ou é ele alocado preferencialmente a essa função porque possui esta qualificação? Muitas observações levam hoje a recusar o princípio da análise clássica, segundo a qual as formas sociais e a realidade concreta do trabalho se correspondem precisamente, a qualificação representando um reconhecimento coletivo das qualidades da operação.

Chegamos, pouco a pouco, a uma hipótese bem diferente, a saber: que o trabalho qualificado não tem características próprias. É ele mais autônomo que um outro? Não. É claro que, num posto determinado, o assalariado que aja segundo sua própria vontade é provavelmente mais qualificado que aquele que deve ser comandado. Mas esse é o resultado de uma receita de gestão, e não um critério decisivo. Aliás, tal relação não se verifica quando comparamos trabalhadores que ocupam postos de trabalho diferentes: o faxineiro continua menos qualificado que o técnico, mesmo se é mais livre na função. O trabalho qualificado é então aquele que exige maior esforço intelectual? Mas a função da formação seria exatamente reduzir o tempo de reflexão do assalariado no seu trabalho. Imaginemos, por exemplo, um passageiro qualquer tomando o lugar do piloto de um avião comercial: o tempo de tomada das decisões aumentaria, sem dúvida, assim como a possibilidade dos transtornos. Não poderíamos concluir que o piloto ocasional é mais qualificado que o titular.

Diremos que a qualificação não se relaciona diretamente à responsabilidade ou à autonomia de um posto, mas aos esforços que deve fazer o indivíduo para superar os problemas? Sem dúvida, mas como medir e ordenar intrinsecamente tais esforços, senão pelo tempo que mobilizam? Nesta nova teoria, a qualificação não estaria mais relacionada a características concretas da tarefa, mas a proporções entre durações e a articulações entre relações sociais. Seria, em consequência, uma realidade imediata e totalmente coletiva.

4. Vemos de onde nascem os equívocos e paradoxos da concepção clássica. Ela admite que há correspondência imediata entre os diferentes elementos que compõem a situação do assalariado e, sobretudo, que a evolução do trabalho e a do trabalhador se confundem: a fragmentação do posto é divisão do trabalho e desvalorização do trabalhador. Esta teoria pode ser decomposta em duas proposições. A primeira estipula que existem relações entre a operação, a formação, o *status*, a remuneração relacionados com um emprego; a segunda precisa que tais relações só podem ser identidades.

Se recusarmos esta segunda hipótese, constatamos que a qualificação do trabalhador, observada na sua função, traduz o estado das relações instantâneas entre diferentes mecanismos que, por sua vez, se desenvolvem dentro de durações específicas. Vejamos, por exemplo, o caso da transmissão social dos conhecimentos. O saber profissional, desde que não é mais adquirido pelo próprio exercício do trabalho, é recebido no início da vida, a partir de um financiamento complexo onde entra a remuneração dos pais. O uso deste saber pela empresa acarreta um custo, um acréscimo de salário para o trabalhador, que, por sua vez, esforça-se por educar seu filho. O processo de formação tem, por unidade última, o tempo de uma vida inteira de trabalho, e se desenvolve ligando, uma a outra, gerações assalariadas inteiras.

Na firma, outros mecanismos tendem a diminuir o custo que se relaciona, assim, ao trabalho educado. O sistema hierárquico é um, porque significa afinal de contas a obrigatoriedade do uso, pelo grupo, das competências próprias ao superior. É necessário observar que a gestão dos recursos humanos, pela empresa, obedece primeiro a este princípio de economia. O organizador do trabalho não tem por regra proibir, enquanto tal, toda autonomia ao assalariado, e pode mesmo em certos casos prescrevê-la. Este organizador não impedirá a transmissão das experiências de um assalariado a outro, se tal procedimento não torna o pessoal responsável por sua própria reprodução. Em outras palavras, o administrador da firma não tem nenhum objetivo próprio no domínio do trabalho concreto. A maneira pela qual este se efetua só o interessa pelo que acarreta na estrutura dos custos.

Não é mesmo necessário que sejam isoladas e medidas as habilidades e as capacidades empregadas no trabalho, se a chefia sabe como elas são adquiridas e, portanto, por que meios o posto pode ser preenchido. Não é necessário determinar as exigências de uma função, salvo se há projeto de modificá-las ou mudar a maneira de se chegar a ela.

Mede-se aqui o erro dos sociólogos que, constatando que a administração da firma ignora muitos dos requisitos da tarefa e das competências do assalariado, concluem que o modo de gestão atual peca por uma relativa ineficácia, opondo o princípio da participação ao da burocracia. Na realidade, a qualificação não é um modo de reconhecimento e de codificação social das qualidades de trabalho, mas uma maneira de mobilizar, de reproduzir e de acionar as diversas formas de trabalho.

5. Em vez da qualificação, seria assim necessário descrever um conjunto de mecanismos coordenados, que transmitem conhecimentos de uma geração a outra, regulando o emprego ao longo de toda uma vida de trabalho, compondo-os a cada instante em coletivos de trabalho mais ou menos estáveis.

No que consiste então a teoria tradicional da qualificação? Ela apresenta um quadro instantâneo do emprego, quadro em que estes diferentes processos se confundem e suas durações diferentes são abolidas. As relações constatadas, num momento determinado, entre a operação, a organização administrativa, a formação do trabalhador e a retribuição obtida, estas relações permanecem indecifráveis e, conseqüentemente, parecem primordiais e irredutíveis.

Significa isso que esta concepção da qualificação é totalmente artificial, e que os sociólogos que a desenvolveram se enganaram completamente? Não. A qualificação existe, mas como o conjunto das normas que as organizações profissionais ou políticas impõem, em um dado momento, na vida de trabalho. Os sindicatos, por exemplo, não podem ter a pretensão de dirigir os movimentos de mão-de-obra, sua formação, sua repartição, seu uso, sua reprodução; podem apenas impor-lhes o respeito, a todo instante, a um conjunto de equivalências fixadas entre o postos, os títulos, os diplomas e os salários. Assim, a codificação da qualificação não representa a estruturação de uma realidade que preexistiria a ela, mas a constituição de um procedimento de intervenção nos fluxos do trabalho, no sentido de regularizar seu curso, sem o risco de interrompê-lo.

Sem dúvida, é por esta razão que a noção de qualificação foi, afinal de contas, elaborada e utilizada pela sociologia apenas em países onde serviu de instrumento para a intervenção dos Estados reformistas.

(Tradução de Helena Hirata, revista por Elenice Monteiro Leite)

Da divisão do trabalho entre os sexos

Daniele Kergoat (CNRS — França)

O objetivo desse texto é expor o mais claramente possível a necessidade do conceito de “divisão sexual do trabalho” e sua função heurística. Organizaremos nossa exposição em torno de três questões básicas:

1. O que entendemos por “divisão sexual do trabalho”? O que recobre exatamente essa expressão?

2. O esforço de problematização em termos de divisão Sexual do trabalho é indispensável? Não seria possível utilizar com igual proveito outros enfoques já existentes?

3. Que perspectivas novas essa problemática abre para a reflexão? Que reconstrução da realidade social propõe ao observador?

1. O que é a divisão sexual do trabalho?

Por que falar em divisão “sexual”?

Como é que se situa em relação à divisão social do trabalho?

Que os homens sejam prioritariamente designados para a produção e as mulheres para a reprodução (trabalho assalariado/trabalho doméstico), que as tarefas produtivas sejam reservadas ora aos homens, ora às mulheres... isso é tão comum a todas as sociedades e tão antigo que esses dados apareceram de início como “naturais” e “evidentes”, a tal ponto que nenhuma necessidade (objetiva ou subjetiva) de tratar esses fenômenos se manifestou; afinal de contas, a sociologia

não se interroga sobre o fato de que o céu é azul, que a terra gira ou que são as fêmeas que, no reino animal, dão à luz. Claro que a família, o trabalho... apareciam como campos sociológicos, mas como campos fechados, delimitados pelo destino natural da espécie: a sociologia da família aceitava como um dado (e portanto sem questionar) os papéis masculinos e femininos; aos homens, a ida à guerra ou a responsabilidade pela subsistência econômica da família, às mulheres, a atribuição do trabalho doméstico...; quanto à sociologia do trabalho, ela raciocinava sobre um modelo geral de “produtor” ou de “trabalhador”, modelo sempre masculino, tanto gramatical quanto conceitualmente. Em suma, esses dados não tinham (salvo em etnologia) o *status* de fenômenos sociais.

Foram necessárias as interpelações do feminismo para que essas certezas fossem abaladas. Ao longo desses anos, os papéis no assalariamento e na família apareceram como o que são, isto é, não como o produto de um destino biológico, mas como um “*constructo social*,” resultado de *relações sociais*; o trabalho também foi requestionado, através da recusa de limitá-lo exclusivamente ao trabalho assalariado e profissional; pouco a pouco propôs-se uma definição cada vez mais ampla do trabalho, levando-se em conta, simultaneamente, tanto o trabalho doméstico quanto o trabalho assalariado.

Em suma, a divisão do trabalho entre os sexos se impôs progressivamente como uma modalidade da divisão social do trabalho, da mesma forma que a divisão entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou a divisão internacional do trabalho.

Essa forma de divisão social é válida para *todas* as sociedades: historiadores e etnólogos mostraram, demonstrando-o, que as modalidades dessa divisão variam muito no tempo e no espaço, a tal ponto que tarefa especificamente masculina numa sociedade pode ser especificamente feminina em outra.

Mas não é porque as modalidades se modificam, que as sociedades deixam de ser organizadas em torno da divisão do trabalho entre os sexos e isso merece ser estudado. A divisão sexual não é todavia a única forma de divisão social do trabalho: ela articula-se, interpenetra-se com outras formas de divisão social. Não se trata portanto aqui de pleitear a exclusividade de uma forma da divisão social, mas argumentar no sentido de que a sociologia retire as viseiras que entravam o conhecimento (e perpetuam, reproduzindo-as, as relações de dominação) para abordar um campo social certamente mais complexo mas ao mesmo tempo mais interessante, mais contraditório e portanto mais vivo e suscetível de dar espaço ao ator social.

2. Divisão sexual do trabalho e noções alternativas

A divisão sexual do trabalho aparecia como “natural” e portanto não sociológica; mas na realidade as atitudes, os comportamentos, as práticas sociais dos homens e das mulheres variam. Essa diferença não pode ser sempre escamoteada: em particular no terreno do trabalho, quer se trate de práticas em relação à organização técnica e social do trabalho ou daquelas em relação aos sindicatos e à reivindicação, tais diferenças colocam problemas porque tanto a organização do trabalho quanto a organização sindical devem, num dado momento, levá-las em consideração, seja para utilizá-las da melhor maneira possível, seja para compreender certas resistências.

Daí, a questão: não seria um esforço desnecessário falar de divisão sexual do trabalho?

Não poderíamos utilizar, com igual proveito, as noções já existentes: desigualdade, inferiorização, marginalização, superexploração etc.? Vejamos, então, como essas noções são utilizadas e o que elas permitem explicar.

Segundo alguns, as diferenças observadas remetem à natureza particular do sexo feminino. Assim, as mulheres seriam mais impulsivas, mais nervosas, mais dóceis, dando menos importância à promoção, mais meticulosas, menos combativas, mais sensíveis aos problemas familiares.

Dá-se, pois, às diferenças observadas, o *status* de atributos periféricos ao modelo geral, o que só seria correto se o modelo em questão fosse realmente “geral”, o que não acontece, porque não se trata de um modelo típico-ideal construído a partir da análise das práticas dos dois sexos.

A ausência de explicação teórica é, assim, substituída por estereótipos de lastimável simplismo sobre a “natureza feminina”. Nota-se assim uma continuidade perfeita entre a construção da histeria feminina enquanto objeto nosológico no século XIX e a da submissão feminina à ordem produtiva, hoje (“a adaptação natural das mulheres a tarefas repetitivas e simples parece mostrar em particular que o problema das condições de trabalho existe de uma maneira menos aguda para elas” — CNPF⁷, relatório sobre os operários não qualificados, de 1972).

Socialmente tais estereótipos são, é claro, totalmente incapazes de explicar a realidade e sobretudo de pensar a mudança.

Segundo outros autores, as diferenças observadas nos comportamentos se deveriam a um “plus” de opressão, de exploração... que pesa sobre as mulheres. O caráter mais sofisticado desse raciocínio não deve nos iludir: também aqui, reduzindo a diferença ao quantitativo, a referência a um modelo que se supõe geral permanece: assim, a exploração, tradução bem conhecida da relação antagônica capital/trabalho, se exerceria mais fortemente (e não diferentemente) sobre as mulheres.

Duas objeções a esse raciocínio:

1º — não se explica *por que* mais sobre as mulheres, e quem se aventura a dar tal explicação recai logo no plano biológico (ver a explicação que certas teorias da segmentação dão da localização das mulheres no mercado secundário);

2º — os modelos de mudança derivados dessa explicação não funcionam, ou funcionam mal. Por exemplo: se a população feminina é marginalizada no mundo do trabalho, é porque ela é menos bem equipada no mercado do emprego; entenda-se menos formada, mas também menos disponível objetivamente (por causa dos encargos familiares) e subjetivamente (por causa do investimento das mulheres no “extra-trabalho”, isto é, na família).

Deste ponto de vista seria suficiente:

- dar às mulheres uma melhor formação profissional;
- “ajudá-las” no seu acesso ao trabalho por diversos arranjos: horários, licenças, aposentadoria etc.

Em suma, nessa óptica seria suficiente:

- instruí-las melhor para que elas se pareçam com os homens;
- mas ajudá-las para que elas continuem mulheres.

Tais soluções são fadadas ao fracasso:

- mesmo quando são melhor instruídas, elas permanecem (com idade e nível de diploma equivalentes) desempregadas por muito mais tempo que os homens; e quando obtêm finalmente emprego, é quase sempre com uma qualificação inferior;
- mesmo quando obtêm facilidades com o trabalho de meio-período, percebe-se rapidamente que o auxílio em questão só as marginaliza mais (bloqueio da promoção, por exemplo) e remete-as rapidamente ao universo doméstico (pela não-partilha do trabalho doméstico que é provocada pela sua passagem a meio-período) ⁸,

O fracasso dessas explicações suscita uma primeira observação. Deve-se notar inicialmente que esse tipo de explicação traz em si mesmo seu limite na medida em que dicotomiza o ator social “mulheres”: de um lado a trabalhadora, de outro a mãe-esposa. Ora, as práticas sociais não são evidentemente dicotomizadas mas remetem à unidade dos indivíduos. Assim, não é de se espantar que as “soluções” que propõem para ajudar as mulheres a deixar essa situação marginal em relação ao universo do trabalho sejam fadadas ao fracasso.

Em suma, a noção de inferiorização preenche uma dupla função: descrever uma situação, mas esvaziar o problema teórico que lhe é subjacente.

Entretanto não basta mostrar que uma explicação é insuficiente. É necessário ressaltar em que consiste a dificuldade, sobre o que a explicação deveria se debruçar para dar conta do problema. Para isso daremos um segundo exemplo, o da diferenciação sexual no que diz respeito às qualificações operárias. Observamos que, se os dados estatísticos se referem a uma sociedade particular, a sociedade francesa, os avanços da pesquisa comparativa internacional mostram que a mesma demonstração poderia ser efetuada paralelamente para todos os países.

Todos os dados mostram que, para uma mesma classificação, os postos de trabalho femininos são bastante distintos daqueles ocupados pelos homens e que, ao mesmo tempo, a natureza da penibilidade da tarefa e a carga de trabalho que pesa sobre uns e outros variam sensivelmente segundo o sexo.

Tabela 1
Operários não qualificados

	Homens (%)	Mulheres (*) (%)
— trabalham em linha de montagem	7,7	26,5
— tem um ritmo de trabalho imposto:		
• pelo deslocamento automático de um produto ou de uma peça	7,1	16,5
• pela cadência automática de uma máquina	14,8	25,7
• por normas de produção	27,3	42,6
— têm uma remuneração que depende do ritmo de trabalho	18,1	29,0
— repetem sempre uma mesma série de gestos ou de operações	33,5	68,6

(*) Pesquisa sobre as condições de trabalho, do Ministério do Trabalho francês, realizada junto a 17.500 assaiariados. em 1978 e reatualizada em 1985.

Essa divisão sexual, já nítida quando estudamos uma única categoria, a dos operários não qualificados, torna-se ainda mais clara quando comparamos simultaneamente sexos e categorias. É assim que, se retomarmos a pesquisa do Ministério do Trabalho, examinando desta vez a categoria “operários qualificados”, veremos que as denominações admitidas geralmente e generalizadas ao conjunto da mão de obra recobrem realidades bem diferentes segundo o sexo: 15% das operárias qualificadas trabalham em linha de montagem, quando apenas 2,2% dos operários qualificados (e 7,7% dos operários não qualificados) o fazem; 26% das operárias qualificadas têm um salário que depende do ritmo de trabalho (contra respectivamente 16% para os operários qualificados e 18% para os não qualificados); 48,2% repetem sempre uma mesma série de gestos e de operações (contra 20,7% para os operários qualificados e 33,5% para os não-qualificados). Isso significa que uma operária qualificada tem duas vezes mais possibilidades de trabalhar em linha de montagem que um operário não qualificado e uma vez e meia mais possibilidades de ter uma remuneração dependente do ritmo de trabalho e de ter que repetir sempre a mesma série de gestos ou de operações: *a clivagem passa portanto entre homens e mulheres de classe operária, bem mais do que entre categorias profissionais.*

Assim, apenas sobre o plano da organização técnica — plano que poderíamos supor pouco dependente a priori da ideologia, e mais facilmente objetivável — aparece claramente que a situação das operárias é qualitativamente diferente dos operários e não só quantitativamente, porque as categorias sócio-profissionais tradicionais (“operários não qualificados”, “operários qualificados”...) recobrem tipos de trabalho bem diferentes segundo se trate de homens ou de mulheres. É por isso que dizemos que *o conceito de superexploração em si só é insuficiente para dar conta da condição operária feminina.*

Vemos assim claramente que as diferenças observadas no tratamento que nossas sociedades reservam aos homens e às mulheres no campo do trabalho, não têm a ver com um mais ou menos, mas devem ser relacionadas, não a modulações, mas a diferenças, contradições entre os dois sexos, a *relações sociais*, em suma.

E, inversamente, se admitirmos que existe uma *relação social específica* entre homens e mulheres, decorreria daí que há necessariamente *práticas sociais diferentes* segundo o sexo (assim como o problema da qualificação, que veremos mais adiante). E dado que se trata de políticas sociais, e não mais de condutas reguladas biologicamente, pode-se encontrar um princípio de inteligibilidade. Assim, o que era ininteligível para o sociólogo ou fora do campo de sua disciplina,

torna-se objeto de questionamento.

Concluindo: não se pode raciocinar unicamente em termos de relações de classe (as mulheres seriam mais vulneráveis que os homens na relação capital/trabalho) assim como não se pode raciocinar a partir de uma única categoria de sexo (ser mulher acrescentaria ou subtrairia algo à situação típico-ideal do “trabalhador”).

Os comportamentos humanos, coletivos ou individuais, só podem adquirir um sentido, referidos a um *conjunto* de relações sociais, pois é este conjunto, sua configuração e sua *mouvance* que constituem a trama da sociedade. Chega-se assim a um outro ponto essencial da problemática da divisão sexual do trabalho: a vontade de não pensar isoladamente, de não imperializar uma relação social, mas, ao contrário, esforçar-se para pensar conjuntamente em termos de complexidade e de co-extensividade as relações sociais fundamentais: de classe e de sexo.

3. A divisão sexual do trabalho: um outro olhar sobre a realidade

Aqui, a questão a tratar é a seguinte: com a problemática da divisão sexual do trabalho, trata-se simplesmente de argumentar para exigir o reconhecimento das mulheres igualmente como atores sociais, para trabalhar em seguida sobre a condição feminina... Ou é uma maneira de considerar a realidade (através de uma teoria e de métodos) que permita ver de outra maneira essa realidade, de descobrir novas facetas, de relacionar fenômenos que classicamente permanecem isolados?

Em suma, será que tal problemática permite organizar mais amplamente, de forma mais coerente, a explicação racional de nossas sociedades e de seu funcionamento? E se a resposta for positiva, nos perguntaremos se, na medida em que essa problemática permite uma renovação da análise das práticas sociais, e portanto das lutas, ela poderia ter consequências políticas?

Para ilustrar, vamos retomar o exemplo da qualificação/formação das operárias, que ilustra o esforço de desconstrução/reconstrução exigido por essa problemática: se as operárias estão nos níveis mais baixos da escala de classificações, seria primeiro porque são mal formadas pelo aparelho escolar e segundo porque elas se mobilizam pouco pelos problemas de qualificação. Tal é o discurso dos economistas e dos sociólogos, e esquerda e direita estão *grosso modo* de acordo com ele.

Nós nos insurgimos contra tais afirmações e o que delas decorre, a saber:

! que hasteria reformar o aparelho de formação, de abrir por exemplo carreiras masculinas para que as mulheres tenham meios de adquirir uma formação superior, facilmente negociável no mercado de trabalho;

! que bastaria que as mulheres fossem conscientes do *enjeu* que representa a qualificação na relação capital trabalho para que lutem... e ganhem nesse domínio.

A esse raciocínio em termos de desigualdade e de voluntarismo (ou de conscientização, o (que dá no mesmo), os trabalhos que realizamos permitem opor a argumentação seguinte: em vez de dizer que as mulheres operárias têm uma formação nula ou mal adaptada, dizemos ao contrário que elas têm uma formação perfeitamente adaptada ao tipo de empregos industriais que lhes são propostos, formação adquirida de início por um aprendizado (a “profissão” de futuras mulheres quando eram meninas) e em seguida por uma “formação contínua” (trabalhos domésticos). *As mulheres operárias não são operárias não-qualificadas ou ajudantes porque são mal-formadas pelo aparelho escolar, mas porque são bem formadas pelo conjunto do trabalho reprodutivo.*

Esse fato tem duas consequências:

! como esta qualificação das mulheres não é adquirida pelos canais institucionais reconhecidos, ela pode ser negada pelos empregadores; notemos aliás que a qualificação masculina é também *enjeu* das relações sociais capital/trabalho, o patronato procurando sempre negá-la, mas o que é específico às mulheres, é que o não-reconhecimento das qualidades que se lhes exige (destreza, minúcia, rapidez etc.) parece socialmente legítimo, pois tais qualidades são consideradas inatas e não adquiridas, como fatos de natureza e não de cultura;

! as próprias operárias interiorizam essa banalização do seu trabalho; como a aquisição de seu *savoir-faire* se faz fora dos canais institucionais de qualificação, sem pre em referência à esfera privada, ele aparece como uma aquisição individual e não coletiva.

Um raciocínio como este permite compreender melhor as práticas existentes, mas também permite estruturar melhor o campo das forças nas quais elas se realizam e portanto as condições (teóricas) nas quais podem evoluir.

É que o problema da formação-qualificação-classificação das mulheres não se desenvolve num terreno neutro, onde todo mundo teria a maior boa vontade de se debruçar sobre o “caso” desse grupo minorizado das mulheres. Bem ao contrário, os homens apropriam-se das carreiras rentáveis do aparelho de formação, e isso se acelera de com a crise; não se trata aqui de uma afirmação gratuita: conhecem-se as dificuldades de acesso às carreiras masculinas e as dificuldades, ou quase-impossibilidade, em fazer valer seu diploma dito masculino, perante um patrão homem. Além disso, sabe-se que os homens são mais combativos no que diz respeito à sua própria qualificação e classificação. Isso não se deve, a nosso ver, ao fato de que tenham mais consciência do *enjeu* da qualificação na relação capital/trabalho; eles não são mais sensíveis por natureza a esta questão da mesma maneira que não nasceram mais combativos que as mulheres; entretanto, para eles, serem reconhecidos como “qualificados” tem um significado bem diferente do que para as mulheres.

Vê-se aqui como a comparação homens/mulheres colocada sob a perspectiva das relações sociais, através da problemática da divisão sexual do trabalho, permite abordar os dois lados da questão: como o sistema social e sua evolução determinam o lugar das operárias na escala das qualificações, e como/porque as operárias interiorizam este lugar; mas também, como as operárias podem transformar este sistema e onde, em que pontos precisos, começaram a fazê-lo.

Concluindo, resumiremos o que dissemos pondo em evidência os três pontos centrais, em torno dos quais se estrutura a problemática da divisão sexual do trabalho:

! a divisão do trabalho entre os homens e as mulheres faz parte integrante da divisão social do trabalho. De um ponto

de vista histórico, a estruturação atual da divisão sexual do trabalho (trabalho assalariado/trabalho doméstico; fábrica, escritório/família) apareceu simultaneamente com o capitalismo, a realção salarial só podendo surgir com a aparição do trabalho doméstico (deve-se notar de passagem que esta noção de “trabalho doméstico” não é nem a-histórica nem trans-histórica; ao contrário, sua gênese é datada historicamente). Do nascimento do capitalismo ao período atual, as modalidades desta divisão do trabalho entre os sexos, tanto no assalariamento quanto no trabalho doméstico, evoluem no tempo de maneira concomitante às relações de produção;

! a divisão do trabalho é um termo genérico que remete a toda uma série de relações sociais (como por exemplo a divisão internacional do trabalho, a divisão entre o trabalho manual e intelectual...). A divisão do trabalho entre os sexos remete à relação social entre homens e mulheres, que atravessa e é atravessada pelas outras modalidades da divisão social do trabalho. Tentamos demonstrar, no que diz respeito a essa imbricação entre diferentes relações sociais, que relações de classe e relações de sexo não eram hierarquizáveis mas co-extensivas; em outras palavras, trata-se de conceitos que se recobrem parcialmente e não de conceitos que “se recortam” ou “se articulam”;

- a divisão sexual do trabalho, se ela tem sua raiz na designação prioritária das mulheres ao trabalho doméstico, não pode de forma alguma ser considerada operatória unicamente no que diz respeito às mulheres, ao trabalho doméstico, à esfera do privado ou à da reprodução. Bem ao contrário, trata-se de uma *problemática* (e não da abertura de um novo campo regional) e de uma problemática que atravessa e dá sentido ao conjunto de relações sociais que recobre o termo de divisão social do trabalho; daí a necessidade de desconstrução/reconstrução da maior parte dos conceitos utilizados em sociologia. Esse trabalho só pode ser, aliás, pluridisciplinar e transversal em relação às compartimentações do tipo sociologia do trabalho/sociologia da família.

O exemplo do conceito de “trabalho” é sem dúvida o mais expressivo: as disjunções clássicas entre trabalho/não trabalho, trabalho assalariado/trabalho doméstico... foram recusadas como sendo o reflexo da ideologia dominante e esforçamo-nos por reestabelecer as relações entre o que tinha sido separado, até então, através de uma definição mais extensiva de trabalho (o conceito de trabalho recobrando tanto o trabalho assalariado quanto o trabalho doméstico) e afastando-o do âmbito exclusivo das relações mercantis. A partir daí, o trabalho doméstico e as particularidades do trabalho assalariado das mulheres não são mais “exceções” em relação a um modelo que se supõe ser geral, mas tal problemática pressupõe uma tentativa de reconstruir um modelo geral do qual essas mesmas especificidades seriam elementos constitutivos.

Neste sentido, a problemática da divisão sexual do trabalho se inscreve na grande tradição da sociologia que é precisamente de ir além das aparências, além do senso comum, para mostrar que o que é percebido como “natural” por uma sociedade, o é unicamente porque a codificação social é tão forte, tão interiorizada pelos atores que ela se torna invisível: o cultural torna-se a evidência, o cultural se transmuta em natural.

(Tradução de Helena Hirata, revista por Magda Neves)

Introdução à psicopatologia do trabalho

Christophe Dejours (Centre Hospitalier D’Orsay)

1. O que é a psicopatologia do trabalho?

A psicopatologia do trabalho estuda a relação psíquica dos trabalhadores com o trabalho. Seu ponto de partida reside no interesse suscitado pelas conseqüências do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores, quer tais conseqüências sejam nefastas dir-se-á nesse caso que o trabalho é patogênico, — quer sejam favoráveis — o trabalho será então chamado estruturador.

Apoiando-se na concepção psicanalítica do funcionamento psíquico, a psicopatologia do trabalho reinterroga de maneira resoluta o impacto da realidade exterior sobre o sujeito, aventurando-se portanto fora do campo estritamente limitado por uma psicanálise que em geral só se interessa pelas fontes endógenas de sofrimento (estas últimas referem-se à história precoce e à repetição inconsciente de conflitos insuficientemente resolvidos, herdados da infância).

Além do interesse pela saúde mental dos trabalhadores, a psicopatologia do trabalho preocupa-se com as condições da transformação do trabalho.

Três pontos devem ser ressaltados:

- Se as condições de trabalho (estudadas pela medicina do trabalho, pela psicologia industrial e pela ergonomia) são especificamente questionadas nos seus ataques à saúde do corpo dos trabalhadores, era necessário identificar o que, na situação de trabalho, punha em questão o funcionamento psíquico. A psicopatologia do trabalho atribui a função patogênica (ou estruturadora) do trabalho à organização do trabalho, isto é, à divisão das tarefas, por um lado, e à divisão dos homens por outro (isto é, aos dispositivos de controle, vigilância, hierarquia, comando, repartição das responsabilidades etc.).

- A organização do trabalho é freqüentemente perigosa para o funcionamento psíquico. Entretanto, a grande maioria dos trabalhadores consegue evitar a loucura, ou, em termos mais técnicos, a descompensação psiquiátrica. Para designar esse equilíbrio (instável), aquém da doença mental, falaremos em “sofrimento”. Assim, interessa à psicopatologia do trabalho o estudo dessas defesas que, diferentemente das descompensa

ções psiquiátricas, mostram-se marcadas pelo selo daqueles entraves organizacionais contra os quais se erigem.

- se o trabalho pode ser patogênico, pode ser também fonte de prazer e contribuir de maneira original para a luta pela conquista e pela defesa da saúde. A questão remete às características das organizações do trabalho que permitem acesso ao prazer, à saúde mental, e além dela à saúde também do corpo, se quisermos nos referir às concepções psicossomáticas.

É esta dimensão, ressaltada pela psicopatologia do trabalho, que torna possível tratar da questão da transformação da organização do trabalho.

2. Os sistemas defensivos

Em função de cada tipo de organização do trabalho, constituem-se procedimentos defensivos específicos. Pode-se assim evidenciar defesas elaboradas pelos indivíduos e defesas construídas pelos grupos de trabalhadores. As estas últimas, damos o nome de “defesas coletivas”. Estudadas particularmente na construção civil, na petroquímica, no setor nuclear, no exército e no setor pesqueiro, essas defesas são elaboradas contra as diferentes formas de sofrimento e sobretudo contra o medo que resulta do trabalho.

Elas funcionam segundo uma lógica rigorosa permitida por um sistema de proibições de certos comportamentos, de silêncio sobre tudo o que se refere ao tema do medo, de valorização do discurso heróico, de comportamentos de bravata e de desafio ao perigo, de recusas paradoxais às regras de segurança e de práticas coletivas lúdicas zombando de situações de risco, e mesmo, por vezes, brincadeiras perigosas em torno da questão do risco, do acidente, da doença e da morte no trabalho.

A defesa coletiva exige a participação de todos os trabalhadores sem exceção e exerce um poder de exclusão e de seleção em relação àqueles que resistem às regras de conduta implicadas pela defesa coletiva.

Aparece, assim, uma série de paradoxos. A defesa contribui para unificar os trabalhadores e para soldar o grupo de trabalho, tendo em vista minimizar o sofrimento. Nestas condições, nada impede que tais defesas possam ser exploradas para a produção. Assim, pode-se mostrar que a produtividade está estreitamente vinculada à eficácia da defesa coletiva, construída inicialmente para combater o sofrimento. A defesa coletiva pode mesmo, em certos casos, estimular a produção de “truques” profissionais, sem os quais nenhuma produção é possível (com efeito, sempre existe uma defasagem, como mostraram os ergonomistas, entre organização do trabalho prescrita e organização do trabalho real: se os operários aplicam estritamente a organização do trabalho prescrita, como nas operações-tartaruga (ou operações-padrão), a produção torna-se rapidamente impossível. Verifica-se, então, que os “truques” são vitais para a produção). Pode-se, assim, estudar o que convém chamar a exploração do sofrimento.

Outro paradoxo, revelado pelo estudo dos procedimentos defensivos contra o sofrimento, é que quando essas defesas funcionam bem, elas acabam dominando o sofrimento eficazmente. Quando funcionam demais, chegam às vezes a produzir uma espécie de anestesia, isto é, de insensibilidade ao sofrimento que passa a não ser mais percebido conscientemente pelos trabalhadores. Isso contribui para pôr em jogo outros problemas; nestas condições as defesas estabilizam a situação e atrapalham os esforços necessários para repensar e transformar a relação com o trabalho. As defesas excessivas agem a partir daí no sentido de uma resistência à mudança. Abre-se então o domínio específico da alienação no trabalho.

Quando esses procedimentos defensivos servem de base para a construção de um sistema de valores, que leva a promover a defesa como um fim em si, ou, o que dá no mesmo, quando se consegue fazer passar a defesa por desejo, por objetivo em si, então não se trata mais de uma defesa coletiva, mas do que chamamos uma “ideologia defensiva de profissão” cujo impacto sobre as relações sociais é altamente problemático.

Isso, sobretudo se não limitarmos a pesquisa aos trabalhadores sujeitos às tarefas de execução, mas considerarmos também o que se passa do lado das chefias e gerências. Constatamos então que a gerência também precisa se defender do medo, por exemplo, de trabalhar no setor químico ou nuclear. Constatamos também, que além do medo dos acidentes, ela também tem medo dos operários que deve dirigir. De forma que as chefias constroem sistemas defensivos específicos, que contribuem para radicalizar os antagonismos e o sofrimento de parte a parte.

3. O prazer no trabalho

Ao contrário das defesas contra o sofrimento, que podem ser objeto de uma elaboração coletiva, o prazer permanece sendo uma dimensão estritamente individual, derivada do desejo (dado irredutivelmente subjetivo). O estudo do prazer no trabalho fundamenta-se na análise do processo conhecido em psicanálise pelo nome de sublimação. Esta consiste, muito esquematicamente, em tomar o campo social e em particular o trabalho como um teatro onde se pode representar, colocar em cena desejos (ou pulsões) que não puderam encontrar na sexualidade condições propícias à sua realização. Assim, o trabalho é o mediador privilegiado entre inconsciente e campo social. O trabalho é por isso capaz, em certas condições, de oferecer uma solução favorável ao desejo, e tornar-se um instrumento, ao lado da sexualidade e do amor, na conquista do equilíbrio psíquico e da saúde mental. Dir-se-á neste caso que o trabalho é estruturador. Isso significa que nas tarefas de execução, sobretudo naquelas parcelares, não há lugar para negociar a *mise en scène* necessária ao jogo da sublimação. Pode-se falar aí inclusive de organizações do trabalho anti-sublimatórias. São tarefas desestruturadoras ou virtualmente patogênicas.

Quais são as características das organizações do trabalho estruturadoras? Esquematicamente pode-se admitir que são aquelas que propiciam situações em que se confia ao trabalhador uma parte significativa da concepção do trabalho. As tarefas de concepção fornecem freqüentemente as condições necessárias à constituição dos teatros da sublimação. Assim conviria opor as atividades de concepção às atividades de execução, mais do que recorrer à oposição clássica entre trabalho intelectual e trabalho manual (sabe-se que hoje, com a automação e a informatização, muitas tarefas cogrutivas são tão estereotipadas e perigosas para a saúde quanto as tarefas manuais).

Mesmo sendo a sublimação antes de tudo um processo subjetivo singular, seria um erro crer que ela não implica os coletivos. A sublimação relacionada com as atividades de concepção, particularmente favorecida pelo trabalho qualificado (*métier*), solicita o coletivo. Mas ela solicita a constituição, a regulação e o funcionamento deste coletivo, de uma maneira diferente da dos “coletivos de defesa”. O trabalho qualificado desemboca sobretudo na constituição de coletivos de tipo “comunidade de filiação” (*appartenance*), estruturados por regras que não controlam somente comportamentos relacionados ao sofrimento, mas que, derivando da tecnicidade e do *savoir-faire*, controlam sobretudo sua conservação, sua transmissão e sua evolução. Decorre daí uma forma particularmente desenvolvida de cooperação

operária, que se manifesta também entre os trabalhadores que realizam tarefas de execução, mas neste último caso apenas em estado embrionário, se compararmos a maneira pela qual ela é realizada nos coletivos de *métier*, ou coletivos de regra”.

4. A organização do trabalho

Nesta perspectiva, a psicopatologia do trabalho acaba por considerar a organização do trabalho, não mais como o resultado de uma definição técnica, mas como uma relação social. Não como uma relação social de simples poder, mas como uma “relação social de trabalho” que se constitui especificamente com a questão de decidir como deve ser executado o trabalho. Tanto os estudos psicopatológicos quanto os estudos ergonômicos mostram que a organização prescrita do trabalho não é nunca respeitada, e que ela resulta sempre de um compromisso que surge de uma negociação entre coletivo de chefia e coletivo de execução. Tal compromisso é aliás altamente instável e singular, sendo diferente de uma empresa para outra, em função da história dos coletivos em questão. Assim, uma fábrica pré-montada instalada num país comprador funciona bem diferentemente de sua correspondente no país de origem. De maneira análoga, duas refinarias de álcool instaladas em duas regiões diferentes do Brasil, chegam à constituição de duas organizações do trabalho diferentes. E pode-se observar por vezes, no interior de uma mesma central nuclear, diferenças consideráveis na organização do trabalho comparando um segmento a outro, ou passando de um reator a outro, pois cada um possui seus próprios efetivos e suas próprias equipes de vigilância e manutenção.

Essas diferenças sugerem que, de um lugar para outro, de uma situação para outra, a imaginação, a inventividade, as capacidades criadoras dos trabalhadores, não se cristalizam e não evoluem de maneira idêntica. É dessa variabilidade que leva a afirmar que a organização do trabalho pode ser transformada apoiando-se sobre as capacidades criadoras, ou melhor, o que se pode chamar as aptidões para a pesquisa dos trabalhadores sobre o seu trabalho, embora essas aptidões sejam em nossas sociedades geralmente freçadas e ridicularizadas. Ora, é essa atividade que exprime socialmente a mobilização dos processos sublimatórios, centrais na questão de prazer e da saúde mental no trabalho.

5. Da divisão sexual à divisão internacional do trabalho

A confrontação dos resultados da psicopatologia do trabalho com a sociologia da divisão sexual do trabalho mostra que a situação das mulheres não é em nada semelhante à dos homens no que diz respeito ao sofrimento psíquico e aos procedimentos defensivos que elas podem elaborar a partir da posição que ocupam. Um certo número de argumentos sugere que as defesas coletivas são difíceis de pôr em prática, por causa de obstáculos específicos (ressaltados pelos sociólogos) encontrados pelas mulheres na constituição dos coletivos no trabalho. Alguns dados clínicos disponíveis sugerem que quando tais defesas coletivas funcionam, nas fábricas de mulheres elas passam por distorções importantes que são impostas à identidade sexual de mulher. Em outros termos, a psicopatologia do trabalho das mulheres parece indicar que elas passam por um sofrimento suplementar em relação aos homens, sofrimento que não é apenas “a mais”, mas que desloca de fato a problemática psicopatológica no seu conjunto. Nesse domínio, todavia, o essencial das pesquisas está ainda por ser feito.

O outro problema colocado pelo confronto com a sociologia da divisão sexual do trabalho refere-se ao uso que os homens trabalhadores fazem das relações domésticas de dominação como procedimento defensivo contra o sofrimento ocasionado pela organização do trabalho. Uma parte da recuperação psíquica desse sofrimento dos homens no trabalho é realizada em detrimento das mulheres (derivação da violência das relações de trabalho contra as mulheres)⁹.

Aqui também a situação para as trabalhadoras não é a mesma, pois elas não podem contar, da mesma maneira que os homens, com as relações domésticas para aliviar o sofrimento que resulta de sua relação com o trabalho.

Enfim, é necessário sublinhar que, se as mulheres são vítimas indiretas das defesas dos homens contra o sofrimento, elas não são as únicas. Também as crianças, segundo procedimentos diferentes, são levadas a sofrer as conseqüências dos problemas psicopatológicos dos pais trabalhadores, a tal ponto que uma boa parte da psicopatologia geral da infância e da adolescência mereceria ser inteiramente redescoberta à luz da psicopatologia do trabalho dos pais. Sem menosprezar o fato de que, nesse mesmo movimento, uma boa parte das conseqüências psicopatológicas do sofrimento será derivada para terceiros.

É na via aberta pela questão da economia das defesas e das conseqüências que dela decorrem que se pode abordar a questão da divisão internacional do trabalho e dos riscos, sobretudo dos riscos psíquicos. A economia das defesas contra o sofrimento no trabalho não poderia ser analisada, já o dissemos, num quadro limitado ao indivíduo. Ela tem implicações nos coletivos de trabalho, nas relações domésticas do casal e nas relações com as crianças. Além disso, as estratégias postas em prática pelos trabalhadores para lutar contra o sofrimento têm um certo impacto sobre a organização do trabalho, cuja evolução choca-se, por sua vez, com o obstáculo humano. Uma das manobras consiste, de parte dos empresários, em exportar para os países em desenvolvimento as formas de organização do trabalho que encontram uma resistência muito forte nos países industrializados. Exportando os processos de trabalho, os países do norte exportam também uma parte significativa da psicopatologia do trabalho.

Mesmo se alguns dados preliminares indicam que, de vários pontos de vista, os procedimentos defensivos elaborados pelos trabalhadores brasileiros, por exemplo, são muito próximos dos que podem ser observados na Europa em situações de trabalho si

milares, a evolução da relação psíquica com o trabalho induzida pela divisão crescente das tarefas e pela automatização, em que as atividades de concepção são amplamente confiscadas, desestrutura de forma irremediável as condições necessárias aos processos de sublimação.

Por razões bastante complexas, mas explicáveis, uma das conseqüências psicopatológicas da carência de tarefas sublimatórias reside no aumento da violência social que a ela se associa.

Pode-se mostrar, com efeito, que a sublimação, mediação única entre consciente individual e campo social, é um processo que absorve e transforma principalmente as pulsões ditas parciais, que justamente por falta de soluções

sublimatórias, podem gerar perversões, violência compulsiva e patologia psiquiátrica grave (psicoses, somatização, toxicomanias). Isso significa que, se considerarmos a psicopatologia do trabalho numa perspectiva internacional, seremos levados a assinalar que uma parte importante da loucura engendrada pelo trabalho acumula-se nos países do terceiro mundo (após ter sido parcialmente evacuada dos países ricos), sendo a violência social na cidade sua forma principal de expressão clínica.

(Tradução de Helena Hirata, revista por Cláudio Henriques)

