

# O TRABALHO HUMANO E A SUA CENTRALIDADE

Julio César Neffa<sup>1</sup>

## Introdução

As seguintes reflexões formam parte de um estudo mais amplo que está em curso e será editado em breve. O tema é o impacto do processo de trabalho na saúde dos trabalhadores, em particular como gerador de condições, ambiente e riscos psicossociais no trabalho.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a OMS (Organização Mundial da Saúde) têm destacado o estreito relacionamento existente entre o trabalho e a saúde. Houve, porém, uma evolução no conceito de saúde dos trabalhadores, porque, desde fins do século XIX, a atenção era dirigida quase exclusivamente para as mortes, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais que dizimavam a massa de assalariados. Os convênios e recomendações internacionais adotados pela OIT contribuíram para elaborar listas de doenças que deviam ser aceitas pelo sistema de segurança social para indenizar as vítimas e reabilitá-las para que se reincorporassem ao local de trabalho. Porém, progressivamente, houve muitas mudanças nos processos de trabalho como consequência das crises econômicas e dos processos de reestruturação dos sistemas produtivos que geraram incremento proporcional dos riscos psicossociais no trabalho. Esses riscos estão na origem das doenças psíquicas e mentais provocadas pelo estresse, o assédio, o Burnout (esgotamento), a violência verbal e física, o abuso sexual e, cada vez mais, pelo desemprego prolongado e o trabalho precário. Estudos epidemiológicos demonstraram que essas doenças são rapidamente somatizadas e levam a acidentes cardiovasculares, infartos do miocárdio, transtornos musculoesqueléticos. Mas a impressão que temos é de existir um véu que nos impede de ver a realidade.

Nós acreditamos que a partir das pesquisas feitas no Ceil-Piette e em várias universidades, a ideia central é que o trabalho não perdeu a centralidade pelas mudanças nos modos de produção; ele é uma realidade com muitas dimensões e o processo do trabalho é o fator determinante das relações entre trabalho e saúde.

---

<sup>1</sup> Pesquisador superior no Conicet (Conselho Nacional de Pesquisas Científicas e Técnicas da Argentina)

## O trabalho é um valor que permanece

O trabalho, como o amor e as relações sociais, é a dimensão essencial que caracteriza o ser humano

Ao trabalharmos, colocamos nosso corpo em atividade e as dimensões psíquicas, afetivas e relacionais para obter recompensas e recursos que nos permitam sobreviver e reproduzir a força do trabalho. Para realizar um trabalho, mesmo no caso de um escravo, é necessário que o trabalhador adote a decisão de mobilizar a sua força de trabalho. Os mortos não trabalham. Portanto, o trabalho é o resultado de uma atividade humana voluntária realizada sob tensão. Pode ser executada em um local de trabalho, no domicílio, em um espaço público ou em uma empresa ou organização, sendo submetido a determinadas condições e a um ambiente de trabalho. Aplicará a força de trabalho nos objetos de trabalho (matérias-primas, insumos e/ou informação), seja manualmente, seja utilizando meios de produção (máquinas, ferramentas, *software*) que, ao aumentar a força produtiva, permitem produzir mais bens, serviços, informação ou conhecimentos previamente concebidos ou processados mentalmente com a finalidade de satisfazer necessidades pessoais ou sociais. Ou, como diria Karl Marx (1979 a,b,c), “é uma atividade voluntária dirigida a uma finalidade”.

O trabalho desenvolve-se sob conflitos em razão das contradições entre diferentes racionalidades de produtores, comerciantes e usuários, pois o trabalhador quer ser recompensado pelo seu esforço e ver reconhecida a capacidade de pensar e agir sobre as situações como, também, de poder debater diversas lógicas presentes para delimitar a área do que é possível e aceitável (VÉZINA, 2003). Para alcançar esse objetivo, ele deve mobilizar - de maneira voluntária ou imposta - sua força de trabalho (capacidades física e psíquica), gastar energia para processar informações ou transformar os objetos, vencer dificuldades ou resistências que impõem a matéria-prima e os insumos intermediários que serão transformados, assumir a carga, fazer esforços para usar eficazmente máquinas e ferramentas e, ainda, suportar os riscos inerentes ao ambiente. Durante esse processo, tem que adaptar o trabalho solicitado à atividade a desenvolver, resolver imprevistos e superar incidentes. Tudo isso pode gerar cansaço e sofrimento.

É uma atividade que não pode ser feita de maneira automática seguindo estritamente a execução solicitada pelos responsáveis da empresa ou organização, requerendo sempre o compromisso inteligente e psíquico do sujeito. Para lograr, ele deverá usar seus recursos e capacidades, criatividade ou astúcia para enfrentar erros, insuficiências ou falhas na prescrição e nos incidentes que acontecem durante o processo produtivo que o impedem de atingir o objetivo. Durante a atividade, ele suportará exigências físicas, psíquicas e mentais que trarão cansaço. Se durante o tempo de repouso ele não se recuperar e se a carga supera suas capacidades de resistência e adaptação, o trabalho poderá

trazer dor, sofrimento e predisposição para doenças.

Os riscos do ambiente de trabalho presentes na empresa ou organização e a aplicação da força de trabalho em um determinado local podem provocar riscos para a saúde por várias razões: o uso inadequado dos meios de trabalho; defeitos das matérias-primas e insumos; insuficiente formação profissional e falta de competência no uso ou manipulação deles; defeitos, falhas de manutenção ou mau funcionamento de máquinas e equipamentos ou outros meios de trabalho; deficiência na organização do trabalho por má aplicação de normas ergonômicas; e falta de prevenção. Essas condições podem causar excessivo cansaço, produzir acidentes, doenças profissionais ou, até mesmo, a morte do trabalhador.

É verdade que é o ser humano quem trabalha em tempo integral, mas não podemos nos esquecer que, em primeiro lugar, em maior ou menor medida, o corpo sempre está fundamentalmente envolvido nisso, sobretudo no trabalho manual. É por meio do corpo que os trabalhadores estabelecem uma afinidade específica com máquinas, ferramentas, matérias-primas e insumos que utilizam, vinculando-se com elas e, inclusive, personalizando-as: “É a minha ferramenta”, “é a minha máquina”, falam os trabalhadores, e percebem com seus sentidos o funcionamento correto ou quando falha; tocam-nas para sentir suas vibrações, ouvem seus sons, olham como funcionam, cheiram-nas e até falam com elas, da mesma forma que fazem os agricultores com os animais que utilizam nos seus trabalhos. Nas atividades de serviços, a relação com o corpo dos outros também é parte da atividade: por exemplo, as enfermeiras que antecipam as demandas e necessidades dos pacientes em função de alterações na cor da pele dos doentes, de sua temperatura, do ritmo da respiração, dos cheiros. Também quando adotam posturas ou fazem gestos estereotipados e pronunciam palavras-chave para conseguir aplicar uma injeção ou dar um medicamento de gosto desagradável às crianças (DEJOURS; GERNET, 2012).

O trabalhador é uma pessoa que pretende se desenvolver na sua atividade e aceita os desafios utilizando sua inteligência prática e sua capacidade de inovar, se o contexto lhe outorga suficiente autonomia para isso. Nessas condições, o trabalho lhe permite descobrir suas capacidades e potencialidades, mobilizar seus conhecimentos e experiências; é um instrumento para construir um sentido e uma identidade.

O trabalho jamais é apenas uma execução técnica. Há uma distância entre o trabalho a fazer e a atividade; ela representa um espaço para realizar ajustes requeridos pela resistência da realidade e os defeitos da concepção. Isso incita a criar porque é difícil padronizar todos os procedimentos.

Dado que os trabalhadores formam parte de um grupo coletivo com regras e códigos próprios, o julgamento que terceiros fazem a respeito da qualidade do seu trabalho tem grande importância para eles (VÉZINA, 2003).

A diferença entre o trabalho a fazer e a atividade ocorre pela resistência da realidade (problemas com máquinas, matérias-primas, fontes de energia, interrupções) problemas de relacionamento com colegas e chefes ou, inclu-

sive, a própria instabilidade humana (ritmos biológicos, processos cognitivos, cansaço, envelhecimento).

A dimensão subjetiva intervém de maneira determinante na atividade de trabalho que depende da mobilização do sujeito e de uma inversão subjetiva sua. A resistência da realidade pode fazer com que fracassem seus conhecimentos, torna vulnerável a subjetividade e pode desestabilizar o sujeito. Compensar a diferença entre o trabalho a fazer e a atividade pode trazer prazer ou sofrimento, em função da margem de autonomia e controle que a autoridade e a organização do trabalho outorgam ao sujeito para desenvolver sua criatividade e realizar a tarefa pretendida.

Do ponto de vista histórico, político e econômico, o trabalho sempre é executado seguindo determinado modelo de desenvolvimento em constante evolução. Como veremos mais adiante, para enfrentar as consequências das crises econômicas e financeiras das últimas décadas, os sistemas produtivos nacionais foram reestruturados, gerando profundas mudanças. Foram introduzidas inovações científicas e tecnológicas em processos e produtos e modificações na organização das empresas e da produção (subcontratação, terceirização, deslocalização) que transformaram os processos laborais. O trabalho torna-se cada vez mais heterogêneo. Como aumentam as exigências de qualificações e competências, a aplicação da teoria da organização científica do trabalho (OCT) e de normas padronizadas reduzem a margem de autonomia e controle do trabalhador sobre sua tarefa. Progressivamente são instalados sistemas sofisticados e informatizados de vigilância e controle e, ao mesmo tempo, exige-se um maior envolvimento e compromisso com os objetivos estabelecidos pela empresa. Isso faz com que a carga global de trabalho seja cada vez mais intensa, especialmente no sentido psíquico e mental, tendo um impacto direto na saúde biológica, psíquica, mental e social.

Por tudo isso, é um valor que permanece apesar das profecias surgidas em décadas passadas sobre “o fim do trabalho”, anunciadas por valiosos especialistas com diversas orientações - científicos, como Rifkin (1996); sociólogos, como Offe (1985 a,b); intelectuais marxistas, como Gorz, (1982); cientistas políticos, como Medda (1995); filósofos, como Habermas (1975), entre outros. Porém, na Espanha, Castillo (1999); na França, Husson (2003), Gollac (2013), Dejourn (2013) e Coriat (1995); e, na América Latina, Da Garza e Neffa (2001 e 2003), Da Garza (1999), Antunes (1998 e 1999), entre outros pesquisadores, analisaram e criticaram científica e empiricamente os fundamentos dos primeiros autores mencionados.

É evidente que o fim anunciado do trabalho não aconteceu e que, à medida que o tempo passa, mais pessoas trabalham, porém de diversas maneiras. As crises econômicas e sociais que se sucederam desde meados dos anos 1970, transformaram a anterior relação salarial ao mudar os processos de trabalho. O “taylorismo” e o “fordismo” predominavam até então nas grandes empresas industriais nos países capitalistas, e foram definidas pelos economistas regulacionistas como “o conjunto de condições jurídicas e institucionais que regulam

o uso do trabalho assalariado e o modo de existência dos trabalhadores que assegura a sua reprodução social” (BOYER, 1988).

## **O trabalho é uma realidade complexa e dinâmica, com dimensões objetivas e subjetivas**

O trabalho tem múltiplas dimensões objetivas e subjetivas, em função de resultados objetivos externos, sejam obras ou serviços, ou do sujeito que as realiza, pois ele também se transforma ao trabalhar (NEFFA, 2003).

### **Dimensões objetivas**

1.- O trabalho está orientado a produzir algo exterior à pessoa que o executa e tem uma dimensão social, pois o seu resultado tem uma finalidade utilitária: satisfazer necessidades sociais.

2.- O trabalho é uma atividade socialmente necessária pelo caráter de mediador entre os seres humanos e a natureza. Ao transformá-la e dominá-la, o trabalhador é criador ou transformador dos bens e serviços necessários para a sobrevivência e reprodução da espécie humana. O objetivo do trabalho é o seu produto. Por isso é necessário, pois gera direitos para aqueles que o executam, e é o fundamento do direito ao trabalho.

3.- É uma atividade “transcendente”, pois os produtos (as obras, os novos conhecimentos e a informação) têm existência objetiva própria e separada do produtor, ainda que carreguem o seu cunho ou a sua marca, porque cada trabalhador tem seu estilo. O resultado perdura além da vida temporal do seu criador e permite que ele supere os limites geográficos que o espaço impõe à mobilidade corporal das pessoas, transcendendo o meio local e as fronteiras geográficas. Portanto, podemos dizer que o resultado do trabalho permite superar os limites que o tempo e o espaço impõem ao corpo dos seres humanos.

### **Dimensões subjetivas e intersubjetivas**

1.- O trabalho sempre é a atividade de um ser humano, pois, embora quem trabalhe seja um escravo, é uma atividade voluntária orientada a cumprir uma finalidade utilitária: criar bens de consumo cuja concepção está presente na mente do trabalhador, requer um esforço sobre si mesmo e sobre a matéria ou a informação para transformá-la (BORNE; HENRY, 1944). É uma mistura de necessidade e de liberdade de um ser vivente.

O trabalho sempre é acompanhado de sofrimento e/ou prazer em função do seu conteúdo e da organização dos processos, das condições e do ambiente em que é realizado, das relações com clientes ou usuários e com o grupo de trabalho onde está inserido. O intento de vencer as resistências da matéria ou

de orientar a sua estrutura ou dinamismo em outra direção, e de adquirir destreza para usar ferramentas e máquinas, é algo penoso e cansativo. Mas, como ao mesmo tempo é uma atividade criativa que projeta a personalidade sobre o produto ou o serviço prestado, se o trabalhador toma consciência disso e acha um sentido para essa atividade, poderá, paralelamente, sentir prazer e satisfação, embora não seja um objetivo em si mesmo.

2.- Durante a atividade laboral, dependendo das condições e do ambiente de trabalho, será estabelecida uma relação direta e permanente com a vida e a saúde do trabalhador. A esperança de vida e o estado de saúde dependem de inúmeros fatores, mas, em última instância, das condições e intensidade com que a força de trabalho é usada. O trabalho permite ou contribui à realização pessoal, ao desenvolvimento da personalidade daqueles que o executam e define uma identidade social cristalizada na profissão ou no ofício. Ao trabalhar, é possível atualizar todas ou ao menos algumas das capacidades físicas, biológicas, psíquicas e mentais do ser humano que estão condicionadas por sentimentos de pertencimento ou inserção em um grupo, categoria ou profissão. O trabalho também constrói a identidade das pessoas, diferenciando-as das outras, porém deixando-as dependentes do olhar, da crítica, do apoio e avaliação dos demais. O questionamento de pertencimento de um trabalhador a um grupo e da sua identidade são fontes de sofrimento.

3.- O trabalho testa as pessoas, mostra quais são seus limites e permite a elas demonstrar suas potencialidades, o que são capazes de fazer e a utilidade ou significação da sua atividade. Por isso, exercitá-lo é um permanente e renovado desafio.

4.- Trabalhar implica sempre assumir riscos, pois, para atingir os objetivos, a atividade do trabalhador se diferencia do trabalho solicitado por quem dirige ou gere o uso da força de trabalho. O trabalho solicitado com frequência é parcial, imperfeito, mal desenhado ou não é adequado aos recursos disponíveis, ao tempo estimado para sua execução nem às qualificações e competências dos trabalhadores por serem superestimadas ou subestimadas. Para realizá-lo, superar essa contradição e atingir os objetivos determinados, essas normas devem frequentemente ser violadas ou desrespeitadas, deixadas de lado ou burladas, mas essas desobediências pressupõem um risco se percebidas.

5.- O trabalho também implica mobilizar os recursos psíquicos e mentais do trabalhador, pois produzir bens ou serviços requer motivação e envolvimento no nível individual e coletivo: é preciso captar, interpretar e processar a informação; comunicar-se com outras pessoas, expressar ideias por meio de palavras e também de silêncio, gestos e signos; promover coordenação e cooperação no grupo de trabalho e avaliar o resultado do seu esforço. Para ser feito com eficácia, requer não apenas um compromisso físico como, também,

subjetivo, ou seja, psíquico e mental (de novo).

6.- O trabalho socializa as pessoas, sendo fonte de inserção social. Demanda e, ao mesmo tempo, permite instaurar relações interpessoais e construir um grupo de trabalho, nova entidade formada por vínculos e inter-relações que criam, de fato, solidariedade. Ela acontece, em primeiro lugar, entre todos os que trabalham nas empresas ou organizações, essencialmente entre operários e funcionários da área de execução, mas, também, com outras categorias profissionais de maior nível hierárquico de uma mesma empresa, estabelecendo, direta ou indiretamente, uma “relação de serviço” com clientes e usuários. Dentro do grupo são estabelecidas relações interpessoais que poderão ser de amizade, de apoio, de comunicação e cooperação e, ao mesmo tempo, conflitantes e de concorrência. A organização do trabalho cumpre um papel determinante nessa matéria. O grupo não surge de repente. Ele se constrói como um processo quando vários trabalhadores cooperam de maneira duradoura em uma obra comum, respeitando as regras habituais do ofício que, embora não estejam sempre codificadas e escritas, são compartilhadas por todos.

7.- Para finalizar, o trabalho exerce função terapêutica ao provocar ruptura ou distinção entre as preocupações pessoais, domésticas e permanentes do sujeito com respeito às atividades laborais. Nas origens da psiquiatria, a preocupação em readaptar e incorporar ex-prisioneiros de guerra, eliminando os locais onde eram encerrados os doentes mentais, fez com que a laborterapia tivesse muita importância (DEJOURS; GERNET, 2012).

\* \* \*

Mas temos que fazer uma observação sobre a renda gerada pelo trabalho para limitar o objeto central desta pesquisa. Os tratados e revistas especializadas focadas no estudo laboral quase exclusivamente o fazem sobre o trabalho assalariado em empresas ou organizações, onde o processo de trabalho está orientado à obtenção da mais valia e acumulação de capital, como é a situação generalizada nas empresas capitalistas. Mas nos países em desenvolvimento e nas economias emergentes, o trabalho assalariado e registrado nos organismos de segurança social corresponde a menos da metade da população economicamente ativa. Essa situação deve ser levada em consideração ao estudar as condições e o ambiente de trabalho (CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho) e os riscos psíquicos e sociais no trabalho (RPST por extenso também, uma vez que não aparece anteriormente), porque neles a lógica é diferente. Em vez de procurar maximizar as taxas de retorno, o objetivo desses trabalhadores (microempresários, trabalhadores informais, temporários etc.) é maximizar sua renda sem ter trabalhadores assalariados ou estar submetidos a um patrão ou empresário.

Para esses trabalhadores - autônomos, microempresários, trabalhadores

domésticos e familiares não remunerados que cooperam com o chefe do lar -, os riscos ocasionados pelas CATs e, mais especificamente, pelos RPSTs, também estão presentes, porém respondem a outra lógica.

Nesses casos, o trabalho é individual ou realizado em pequenos grupos, com tecnologias intensivas no uso de mão de obra e ferramentas ou máquinas simples. Não existe uma organização sindical propriamente dita que os represente e proteja, embora os trabalhadores tentem se agrupar para lutar por reivindicações laborais que levem a esquemas mais inclusivos. Predomina uma forte orientação para a produção artesanal ou a prestação personalizada de serviços ou bens imateriais. Esse trabalho e sua comercialização não são realizados dentro de um local, mas na rua ou em espaço público, a maioria das vezes sem autorização oficial. A inclusão no sistema de segurança social é mínima ou nula. Com frequência, usuário e produtor dos bens e/ou serviços negociam diretamente com o comprador. Por exemplo: um vendedor ambulante que faz refeições ou sucos na rua os prepara na frente do cliente que, às vezes, opinará no processo ou na finalização do lanche; motoristas de táxi ou carros particulares que negociam um preço fechado pela viagem que, às vezes, perguntam aos passageiros quais são os trajetos mais adequados etc. (DA GARZA, 2012).

A relação que se estabelece com os clientes, usuários e familiares - expressão de identidade desses trabalhadores - está diretamente vinculada com a sua atividade, profissão, cultura e tradições familiares ou do bairro em que cresceram mais do que com o grupo de trabalho e a modalidade que adote esse processo de trabalho. As relações que estabelecem com clientes, usuários e familiares configuram as CATs e os RPSTs específicos aos quais estão expostos (DA GARZA, 2012).

## O processo de trabalho

Qualquer que seja o modelo de produção instaurado sempre requer um processo de trabalho para gerar bens e serviços materiais e imateriais necessários para a reprodução da espécie humana. Como já mencionado, no processo de trabalho é usada mão de obra. No meio acadêmico, a análise mais tradicional do processo laboral ficou concentrada no trabalho manual do setor industrial, mas logo foi se adaptando aos demais setores produtivos e atividades terciárias e de serviços.

A tese fundamental que propomos é baseada no seguinte postulado: a origem das condições e do ambiente de trabalho (CAT) e dos riscos psicossociais no trabalho (RPST) e seu impacto na saúde do trabalhador deve ser procurada na organização e conteúdo do processo de trabalho.

Na evolução histórica do trabalho nos países capitalistas industrializados (PCI), a passagem do trabalho artesanal para a manufatura e a fábrica nos séculos XVII e XIX foi uma mudança significativa (NEFFA; EPELMAM; FONTANA, 1990; NEFFA, 1998): primeiro houve a introdução da divisão técnica do traba-

lho (dividindo-o em tarefas parciais encomendadas a diversos trabalhadores), já analisada por Smith (2002), e, depois, a divisão social do trabalho por impulso, de Taylor (1990), em tarefas de concepção, desenvolvidas por técnicos ou diretores das empresas, e as de execução, feitas por diferentes trabalhadores.

Smith (2002) escreveu que “A máxima melhoria na capacidade produtiva dos trabalhadores e a maior parte da habilidade, perícia e inteligência com que ela é dirigida ou aplicada em qualquer arte parecem ter sido consequência da divisão do trabalho”.

O incremento de produtividade obtido ao dividir tecnicamente a fabricação de alfinetes era devido ao tempo economizado na passagem de um tipo de trabalho a outro e porque a especialização facilita a incorporação do progresso técnico. Mas nem sempre é possível fazer isso, porque algumas tarefas não podem ser feitas separadamente; em certas atividades, um trabalhador deve realizar várias tarefas, supervisionar e alimentar várias máquinas, como sucede na indústria têxtil; em outros casos, vários trabalhadores devem atuar juntos, operando máquinas complexas, como no caso da mineração e da construção. Finalmente, porque, devido ao progresso técnico, há máquinas especializadas que trabalham de maneira mais precisa e mais rapidamente para fazer tarefas especializadas, substituindo parcialmente o trabalho humano (CLERC, 1986).

Quando o trabalho não é dividido, é necessário dispor de trabalhadores mais qualificados, polivalentes, com vários anos de experiência e que recebam melhor remuneração. Ao se especializar em uma tarefa, os trabalhadores concentram um conjunto coerente de conhecimentos práticos conexos que podem ser adquiridos imitando os mais experientes ou pela experiência adquirida com o passar do tempo em tarefas que podem ser realizadas por aqueles com pouca qualificação. Isso permite aumentar a produtividade e, ao mesmo tempo, cortar custos, como havia demonstrado Charles Babbage no começo do século XIX na Inglaterra.

As características centrais do processo de trabalho sugeridas por Taylor (1972, 1990) eram:

- A divisão social do trabalho: os trabalhadores não imaginam outra possibilidade a não ser executar trabalhos que outros decidiram como forma de impedir que finjam trabalhar quando estão ociosos;

- A aplicação da divisão técnica do trabalho em tarefas para simplificá-lo e especializar os trabalhadores: isso aumenta a produtividade, reduz o custo salarial, facilita a substituição dos trabalhadores ausentes, porém, ao mesmo tempo, gera mais cansaço ao operador;

- Estudar os tempos e movimentos empregados em cada tarefa para poder prescrever o (mínimo) tempo padrão para executá-la.

A ideia central de Taylor (1972, 1990) era estabelecer previamente e de maneira muito precisa as tarefas a realizar e como fazê-las. Para isso, era necessário estudar tempos e movimentos necessários para fazer cada uma e em quanto tempo realizá-la.

As tarefas determinadas e os procedimentos requeridos para sua exe-

cução são importantes, pois constituem a qualificação profissional codificada em convênios ou estatutos profissionais e, em função dela, é fixada uma parte importante do salário.

Com a Organização Científica do Trabalho (OCT) promovida por Taylor, foi consolidada a divisão social e técnica do trabalho, e começou a avaliação e medição de tempos para reduzir movimentos considerados inúteis ou improdutivos. As operações eram cronometradas até identificar a que fosse executada mais rapidamente. Esta passava a ser a norma, a única autorizada (one best way). Os objetos e os meios de trabalho foram padronizados para poupar tempo. Os trabalhadores eram selecionados em função das suas características antropométricas e de acordo com as necessidades e exigências do trabalho a desempenhar. Para eliminar as resistências à intensificação do trabalho, começou a ser aplicada a remuneração por desempenho para que as normas fossem aceitas pelos trabalhadores, pois geravam a esperança de aumentar os rendimentos. A remuneração por desempenho estimulou-os a trabalhar mais rápido. Eles tinham aceitado essa norma de produção, considerada como única possível, sem relacioná-la com os objetivos das empresas que, por meio disso, procuravam intensificar o ritmo do trabalho, para economizar tempo. Para que o tempo “cristalizado” ou incorporado no tempo de fabricar o produto fosse o menor possível e, assim, a produção aumentasse.

Os processos baseados na OCT incrementaram a produtividade e, com isso, geraram aumento dos salários em função da produção. Taylor postulava que todos os setores querem prosperar e que, ao atingir isso por meio da cooperação de trabalho e capital, haveria uma economia de recursos pela redução de tempos mortos e eliminação de gestos e deslocamentos inúteis.

Taylor (1972, 1990) incorpora na divisão técnica do trabalho de Adam Smith (2002) a divisão social do trabalho, também denominada divisão vertical entre concepção e execução, e atribui “cientificamente” tarefas padronizadas a cada uma dessas divisões, objetivando que o trabalhador adequado ocupe o posto de trabalho correspondente: *the right man in the right place*. Mas o cansaço gerado pela intensificação do trabalho não deveria superar os limites físicos, psíquicos e mentais. Por isso, quando Taylor começou a detectar o impacto dos RPSTs na produtividade e na qualidade e verificou o nervosismo dos operários que tinham que encaixar bolinhas de aço nos rolamentos para bicicletas (tarefa que não exigia grande esforço físico, mas os deixava muito nervosos e afetava a qualidade dos rolamentos), concedeu uma pausa de 10 minutos após cada hora trabalhada.

O sucesso econômico dessa forma de organização, que não requeria grande investimento em bens de capital, alavancou o rápido crescimento econômico dos Estados Unidos que, assim, foi surgindo como potência hegemônica mundial.

A chegada da mecanização das operações, baseada na linha de montagem (adotada por Henry Ford), levou a divisão do trabalho ao extremo, simplificando-o, reduzindo a carga horária em cada unidade do produto (para minu-

tos, inclusive, até segundos) e incrementando a produtividade. Com a chegada da produção massiva, o trabalho em processos contínuos e a simplificação das tarefas contribuíram para reduzir a importância dos ofícios tradicionais, homogeneizando a força de trabalho de execução. Dessa maneira, ao instaurar o processo de trabalho mecanizado na fábrica Ford, normalizando e especializando os operários, houve forte incremento da produção graças ao American System of Manufactures, intensificando a divisão social e técnica do trabalho, utilizando “peças absolutamente idênticas e intercambiáveis” que permitiram substituir o trabalho individual para elaborar o produto completo, utilizando a linha de montagem.

As normas de produção e o ritmo de trabalho deixaram de ser decididos pelos operários, como ocorre com o trabalho artesanal. Passaram a ser definidos pela velocidade estabelecida pelas esteiras transportadoras e pelas modalidades operativas para cada posto, que não exigiam muita qualificação e eram aprendidos com o apoio técnico dos supervisores. Em um contexto de pleno emprego e, para evitar a rotação da mão de obra já formada, as empresas procuravam fidelizar os assalariados, garantindo estabilidade, aumentos periódicos do salário real e proteção social ao estilo paternalista. Essa nova norma de produção foi articulada procurando reduzir custos unitários de produção, baseados em economias de escala que possibilitaram o consumo massivo, promovendo novas normas de consumo dos assalariados envolvidos e fomentando o acesso aos bens de consumo durável, inclusive carros. Em primeiro lugar, foram os eletrodomésticos, integrando-os à “sociedade de consumo”. Ao mesmo tempo, as empresas impuseram mudanças no estilo de vida dos assalariados para que se adaptassem à nova organização da produção e do trabalho. O objetivo era impedir que o que se desenvolvia fora do trabalho, particularmente no lar, prejudicasse a dinâmica das linhas de montagens ou levasse a aumentar o absenteísmo (que comprometeria o funcionamento da linha de montagem).

A produção massiva promovida por Ford foi possível graças ao progresso da mecanização e ao aperfeiçoamento das máquinas para produzir peças padronizadas e produtos acabados. Isso levou ao aumento da produtividade e à redução dos custos unitários (e, conseqüentemente, dos preços), permitindo ganhar fatias de mercado devido às economias de escala e à política laboral paternalista baseada nos serviços sociais da empresa, emprego estável e salários elevados que eram indexados pela inflação, estimulando a demanda de bens de consumo duráveis. Isso levou a décadas de um “círculo virtuoso”, que só foi quebrado no começo da década de 1970.

Em ambos os processos, a condição necessária para que funcionassem era a existência de uma hierarquia que supervisionava e coordenava o trabalho, a quem os trabalhadores prestavam contas. Posteriormente, houve o aporte de Henry Fayol: a diagramação de sistemas complexos de supervisão aplicados a tarefas administrativas e atividades de serviços (como forças de segurança), que fortaleceram a unidade de mando e a autoridade e, por outro

lado, incrementaram os custos ao contratar pessoas que não estavam dedicadas a produzir bens mas a fazer trabalhos indiretos de supervisão, vigilância e controle, dificultando a comunicação e a cooperação entre trabalhadores, gerando um comportamento burocrático.

Esses dois processos de trabalho e a organização da produção a eles relacionada que surgiu no setor industrial foi progressivamente se expandindo nos Estados Unidos nos setores da construção, do comércio, nas atividades agrícolas, no transporte e nos serviços. Mais recentemente, foi, inclusive, adotada por restaurantes de comidas rápidas e outras atividades, seguindo a mesma lógica: redução da carga horária para diminuir custos unitários de produção e preços dos produtos finais e, assim, promover o consumo massivo como estratégia para evitar a queda nos lucros.

Essas medidas que consolidaram o emprego assalariado geraram exploração dos trabalhadores e deterioraram a saúde deles. Além disso, criaram condições para que, na maioria dos países capitalistas industrializados, surgissem setores ou grupos sociais vulneráveis e com dificuldades para ascender ou permanecer no emprego. Entre eles, estão especialmente os jovens sem experiência profissional, mulheres chefes de família, migrantes pouco qualificados. Também incluímos nesse grupo os trabalhadores idosos que já tiveram importante desgaste da força de trabalho e problemas de saúde que os obrigam a se ausentar com frequência. Por isso, progressivamente são obrigados a ocupar postos de trabalho com tarefas passivas ou aceitar retirar-se voluntariamente ou solicitar antecipação da aposentadoria.

Essa parcialização de tarefas, intensificação do trabalho submetida à disciplina e ao controle, mais o aumento de produtividade gerado pelos dois processos de trabalho mencionados, tiveram como impacto elevado custo para os trabalhadores, em termos de cansaço, sofrimento e deterioração da saúde. Até a Primeira Guerra Mundial, a prolongada jornada de trabalho, executada sem interrupção semanal ou férias pagas, levava as pessoas à fadiga física e elas não tinham muitos recursos nem tempo para se recuperar. Assim, houve um incremento dos acidentes de trabalho e doenças profissionais. As maiores exigências e intensidade do trabalho começaram a trazer impactos também psíquica e mentalmente para os trabalhadores, mas, como essas enfermidades não estavam catalogadas oficialmente como “doenças profissionais”, não havia direito a indenizações. Isso gerou limitação ou perda de autonomia, além de dificuldades para que os trabalhadores pudessem controlar seu próprio trabalho. As escassas recompensas materiais, morais e simbólicas não compensavam totalmente esse desgaste.

Para resolver a contradição existente entre o trabalho solicitado pelos responsáveis da produção para alcançar os objetivos programados e a atividade concreta que deve desenvolver o trabalhador, é necessário compensar as insuficiências, deficiências e erros de quem desenhou os procedimentos de trabalho e lidar com as interrupções e incidentes involuntários. Isso leva o trabalhador a tomar iniciativas, fazer esforços complementares e ativar suas di-

mensões psíquica e mental para enfrentar e solucionar as questões suscitadas. Essa atividade de “redesenhar” gera tensões quando o trabalhador não está em condições de sanar esses problemas ocasionados por diversos fatores: deficiências na organização, ambiguidade nas instruções de trabalho, limitações na formação, qualificações e competências, insuficiência ou problemas de qualidade dos insumos ou da informação, mau funcionamento dos meios de trabalho e cortes de energia ou déficits no seu fornecimento. As tensões geradas por esses inconvenientes são geralmente denominadas de “estresse”, desde que Hans Selye publicou a sua pesquisa no começo dos anos 1930. Como veremos mais adiante, em função da organização e do conteúdo do trabalho, as CATs e os RPSTs têm repercussão no funcionamento das empresas ou organizações e geram demandas, exigências e tensões nas pessoas que formam parte delas, podendo ter efeitos positivos ou mais frequentemente negativos.

Um caso especial é das empresas de processos contínuos, onde algumas tarefas são de alto risco. Nelas há normas muito estritas e o trabalhador deve obedecê-las. Com frequência, esses trabalhadores passam muito tempo em “estado de alerta” em salas de controle, vendo se surgem sinais de mau funcionamento ou perigo. No entanto, podem estar lendo uma revista, jogando baralho com os colegas e não manifestam temor porque elaboraram o que Dejours (2013) denomina de “ideologia defensiva da profissão”, e evitam pensar ou falar do risco que correm suas vidas. O trabalho a fazer imporia um estado permanente de vigilância ou vigília, mas, nessas condições, é impossível de cumprir. Acontece que, após sair do trabalho, com frequência, telefonam aos colegas para lembrar-lhes dos problemas de funcionamento e possíveis riscos que vieram à mente enquanto dormiam.

## A relação salarial e sua evolução

O processo produtivo demanda articulação entre capital e trabalho. A figura institucional “relação salarial” é a configuração adotada em diversos momentos históricos pelo antagonismo capital x trabalho, representado pelas instituições e normas que regulam o uso da força de trabalho (a ocupação e o emprego), as condições para reproduzir a força de trabalho (salários diretos e indiretos e serviços públicos) e as normas de consumo e de vida dos trabalhadores. Segundo a Teoria da Regulação (BOYER, 1988), a figura institucional “relação salarial” supõe que a oferta e demanda da força de trabalho difere do que seria um simples intercâmbio entre mercadorias. Se esse fosse o caso, a confrontação de oferta e demanda determinaria o salário real e o desemprego só poderia ser algo voluntário, pois diante de um salário real, considerado insuficiente pelos trabalhadores, eles optariam por permanecer ociosos, supondo que tivessem outros recursos. Não obstante, o trabalho não é uma mercadoria como as outras; desde as origens da economia política, é diferenciado das simples mercadorias porque é resultado do uso da força de trabalho.

Marx (2005) baseou sua teoria do valor na distinção entre trabalho e for-

ça de trabalho: o primeiro é a mobilização da força de trabalho sob o impulso dos responsáveis nas empresas e organizações; e a segunda é o resultado, objeto de intercâmbio em função do valor de reprodução. A origem da mais-valia (fonte de lucros) está na distância ou brecha entre o valor de uso das mercadorias criadas pelo trabalho e o pagamento de um salário que se estima correspondente ao valor de câmbio da força de trabalho. Polanyi (1983) considerava o trabalho como uma mercadoria fictícia, igual à moeda e à natureza, pois sua produção não pode ser confiada apenas aos mecanismos de mercado. No caso do trabalho, a origem da força do trabalho não surge do mercado, ela está na família e na vida doméstica.

Com frequência, é proclamada a existência de um determinismo econômico que se imporia a todos os atores do processo de trabalho, sem possibilidade de oferecer resistências ou de modificar a situação. Mas o professor Jorge Román lembra que, como escreveu F. Engels a J. Bloch, em 21-22 de setembro de 1890 ...

[...] pela concepção materialista da história, o fator que, em última instância, determina a história é a produção e reprodução da vida real. Nem Marx, nem eu temos dito mais do que isso. Se alguém o tergiversa dizendo que é o único determinante, converterá, finalmente, aquela tese em uma frase vácuca, abstrata, absurda. A situação econômica é a base, mas os diversos fatores da superestrutura que sobre ela se levanta (...) exercem também sua influência sobre o curso das lutas históricas e determinam, predominantemente em muitos casos, a sua forma [...]

A instauração do contrato de trabalho se justificou historicamente para dirimir um conflito estratégico (NEFFA, LÓPEZ, PANIGO, 2011). Contrariamente ao que acontecia no sistema de produção escravista, em que o dono dos escravos lhes fornecia os recursos para viver e servir aos seus interesses, os assalariados são contratados em troca de uma remuneração para garantir sua reprodução social, que libera o empresário do risco de ter que fornecer cotidiana e diretamente a reprodução da força de trabalho de que precisa. Em troca de um salário, os assalariados aceitam a subordinação, submetem-se à autoridade do empresário para efetuar os serviços e tarefas produtivas que ele lhes atribuiu: é uma “servidão voluntária”, por necessidade. Mas o conflito surge naturalmente porque assalariados e empresários têm interesses contraditórios em relação à jornada de trabalho, ao valor da remuneração, ao volume do produto, à intensidade e à qualidade do trabalho. Os assalariados querem fazer o menor esforço pelo salário recebido e obter a maior renda possível no menor tempo, enquanto os empresários tentam aumentar ao máximo o tempo de trabalho e o esforço dos assalariados, e obter o maior excedente possível entre o valor da produção e o custo de reprodução da força de trabalho. Para regular, postergar ou superar esse conflito social e da empresa, foram criadas instituições de supervisão e adotadas normas do direito do trabalho. Estas legislam sobre condi-

ções de seleção e contratação, duração da jornada de trabalho, salário mínimo e benefícios adicionais, proteção social, dispositivos de controle, estímulos salariais para aumentar a produtividade e melhorar a qualidade, regulamentação do direito à greve e modalidades de resolução de conflitos, estipulando os direitos dos assalariados à remuneração e o direito dos empresários para demitir e aplicar sanções. Também estabelece diversas alternativas formais e informais de participação dos assalariados nos negócios da empresa.

A relação salarial é “a figura institucional que especifica modalidades historicamente adotadas na relação existente entre assalariados e proprietários ou responsáveis da gestão dos meios de produção”. Desde um primeiro momento, os regulacionistas definiram a relação salarial como “o conjunto de condições jurídicas e institucionais que regem o uso do trabalho assalariado e o modo de existência dos trabalhadores” (BOYER, 1995, 2007). Essa figura institucional é essencialmente uma noção macroeconômica que mantém relações estruturais de compatibilidade, complementárias com as outras “figuras institucionais”: o Estado, a moeda, a inserção internacional e as formas de concorrência entre os capitais.

O desenvolvimento do capitalismo fez mudar profundamente os processos de trabalho. Isso foi feito para responder, em cada momento histórico, às contradições que surgem nesse modo de produção quando tendem a diminuir a produtividade e a taxa de retorno. Por isso, após cada grande crise surgem novos paradigmas produtivos com seus correspondentes processos de trabalho. Os surgidos após a crise dos anos 1970 procuram adotar métodos e técnicas para intensificar o trabalho, incrementar a produtividade, diminuir custos unitários de produção, usar de maneira mais flexível a força de trabalho, frear o incremento dos salários reais, recompor as taxas de retorno e garantir a valorização do capital.

Os fatores determinantes das mudanças nos salários, na produtividade e no emprego, como a sua evolução, devem ser procurados no contexto macroeconômico, nas suas crises e nas instituições que o regulam. Essa perspectiva é a que tratamos de revelar neste estudo.

Considerando que o trabalho não é uma verdadeira mercadoria, a oferta da força de trabalho não é regida apenas pela lógica do mercado nem depende exclusivamente da evolução da taxa de retorno; na sua formação, também intervêm a família, os valores culturais, a escola, o sistema de saúde e as demais instituições da segurança social relacionadas com o salário indireto. Mas a viabilidade e continuidade da relação salarial devem ser coerentes com os processos de formação do salário direto e indireto (o sistema de saúde pública, com as obras sociais, os abonos de família, as políticas sociais, o seguro-desemprego) (BOYER, 2007).

Qual era a forma predominante de relação salarial do período 1945-1974 (os 30 anos gloriosos) nos setores mais dinâmicos dos países capitalistas industrializados (PCIs)?

Como resultado do desenvolvimento keynesiano fordista vigente duran-

te essas três décadas, (cujo dinamismo fortaleceu-se pela implementação dos processos de trabalho tayloristas e fordistas), na maioria das grandes empresas modernas predominaram os “empregos típicos”, ou também “verdadeiros empregos” (NEFFA, 2003). Embora a relação salarial não predominasse de maneira generalizada em todo o sistema produtivo, o peso das grandes empresas industriais tinha um papel fundamental nas relações de trabalho vigentes.

Particularmente nos PCIs, eram trabalhos assalariados (subordinados formal ou realmente ao capital, dependentes, heterônomos, em relação de dependência) no contexto de uma economia industrial desenvolvida com quase pleno emprego, que progredia em bom ritmo e de maneira regular, centrada no mercado doméstico desses países, onde predominava uma estrutura produtiva na qual o setor industrial tinha grande influência. A maior parte dos operários e funcionários da indústria era composta por homens e trabalhava em regime de jornada completa (respeitando a jornada máxima legal e recebendo pagamento de horas extraordinárias quando correspondia).

O trabalho na indústria transformadora era realizado habitualmente dentro de um estabelecimento urbano. Estava regulamentado por contratos de trabalho por tempo indeterminado. O trabalhador tinha garantia legal de estabilidade, era registrado na empresa e pertencia ao incipiente sistema de segurança social; as contribuições previdenciárias pagas pelos trabalhadores outorgavam proteção social que beneficiava também as famílias. Havia muitos convênios coletivos (ou estatutos profissionais no setor público) segmentados por setores das associações profissionais de trabalhadores e empregadores mais representativas, por número de afiliados. Os acordos tinham vigência durante um ou dois anos, inclusive para aqueles não afiliados que nem se sentiam representados por tais organizações.

Os salários diretos ou indiretos e as condições laborais eram regulamentados por instituições e normas que incluíam todos os trabalhadores pelo salário mínimo legal, convênios coletivos e normas referentes a abonos familiares e seguros sociais.

Ao ter um emprego estável e registrado em carteira, era possível obter garantias e ter acesso a empréstimos baratos e subsídios ao consumo ou ao investimento. Os salários podiam ser aumentados periodicamente em função da rentabilidade da empresa, estabelecendo uma relação variável com: a) a evolução do custo de vida, b) a produtividade global esperada da atividade ou setor, e c) a antiguidade na empresa.

Nesse contexto, os salários reais eram corrigidos anualmente de maneira lenta e progressiva, embora a um ritmo inferior ao da produtividade. Por isso e pelo constante aumento da demanda de mão de obra, os assalariados percebiam elevada e crescente porcentagem do valor agregado (BOYER, 2007). Havia liberdade sindical, os sindicatos tinham grande número de afiliados, que sempre aumentava, tinham prestígio e representavam bem as bases, fazendo com que o poder de negociação coletiva aumentasse.

Esse processo recebeu o impulso do estado, que interveio ativamente,

planejando, regulando e fornecendo crédito com baixas taxas de juros e prazos longos, como produtor direto dos bens públicos e serviços essenciais, contribuindo, assim, para obter elevadas taxas de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB).

Impulsionado pela hegemonia norte-americana, após a Segunda Guerra Mundial esse modelo foi imposto nos países derrotados (Alemanha e Itália e, em menor medida, no Japão) e, por causa do seu sucesso, foi importado pelos demais países capitalistas europeus aliados graças aos estímulos oferecidos pelo Plano Marshall.

Isso levou os países capitalistas industrializados, durante aproximadamente três décadas, a terem certa coerência macroeconômica entre a relação salarial, as normas de produção e as normas de consumo massivo de bens duráveis vigentes nesses países. Assim, começou um processo de ampliação dos sistemas de segurança social, criando um modelo de desenvolvimento que denominamos “fordista”, instituindo uma “sociedade do trabalho” ou “sociedade salarial”.

O resultado foi um processo crescente de assalariados e uma distribuição funcional da renda favorável a eles. Como resultado disso, em alguns países capitalistas, a proporção chegou a ser de cerca de dois terços de assalariados e um terço de capitalistas (BOYER, 2007).

A crise desencadeada no começo dos anos 1970 marcou o fim de uma época. Os intentos de controlar e regular as dificuldades com mudanças estruturais no sistema produtivo ocasionaram profundas transformações na organização das empresas em matéria de produção e processos de trabalho, com implicações na gestão da força de trabalho. Isso levou a novas CATs e RPSTs com elevado custo humano em termos de saúde.

\*\*\*

Mas não cabe assumir uma atitude determinista e considerar impossível eliminar acidentes e doenças profissionais e, a partir disso, concluir que necessariamente o trabalho sempre tem efeitos negativos sobre a saúde. A prevenção é possível. Ela deve ser efetivada a partir de políticas nacionais orientadas a eliminar, reduzir ou ao menos controlar os riscos, levando em consideração os convênios e recomendações da OIT. Mas se aceitarmos a hipótese de que os trabalhadores são pessoas e não apenas força de trabalho, que têm vivências e percebem os impactos do trabalho sobre eles, embora não possam explicar cientificamente as causas, é importante que, nas empresas ou organizações, sejam constituídos Comitês Mistos de Saúde, Segurança e Condições de Trabalho (CMSS e CT). Também é fundamental que nas empresas menores, os trabalhadores nomeiem delegados do CAT, concedendo-lhes um crédito de horas para que possam cumprir suas funções, criando as condições para que possam se formar e colher informações sobre métodos e técnicas de prevenção que garantam aos trabalhadores o direito de se afastar do trabalho se houver riscos

graves e iminentes para a saúde.

## Referências Bibliográficas

ANTUNES, R. In **¿Fin de la sociedad del trabajo?** México: CAT. Año 1, n. 1, jun. 1998 2a. Época.

ANTUNES, R. **¿Adiós al trabajo?**: ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Buenos Aires: Colección Herramienta, 1999.

BORNE, E.; HENRY, M. **El trabajo y el hombre**. Buenos Aires: Desclée de Brouwer, 1944.

BOYER, R. **La flexibilización del trabajo en Europa**. Madrid: Ministerio del Trabajo, 1988.

BOYER, R.; FREYSSINET M. **Emergence de nouveaux modèles industriels: hypothèses et démarche d'analyse**. Actes du GERPISA, n.15, 1995.

BOYER, R. **Crisis y regímenes de crecimiento: una introducción a la teoría de la regulación**. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad, 2007.

CASTILLO, J.J. **El trabajo del futuro**. Madrid: Editorial Complutense, 1999.

CLERC, J. M. **Introduction aux conditions et au milieu du travail**. Génève: Bureau International du Travail, 1986.

CORLAT Benjamin. **Made in France**. Buenos Aires: Alianza Editorial; Trabajo y Sociedad, 1995.

CORLAT Benjamín. **El taller y el cronómetro**. [s. n.]: Ed. siglo XXI, 1982.

DA GARZA TOLEDO, E. (coord). **“¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?”**, In: CASTILLO, J.J (ed.). **El trabajo del futuro**. Madrid: Complutense, 1999.

\_\_\_\_\_.; NEFFA, J.C. **El trabajo del futuro: el futuro del trabajo**. Buenos Aires: CLACSO / ASCI / Asociación Trabajo y Sociedad / CEIL-PIETTE del CONICET, 2001. Disponible em: <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102085140/garza.pdf>>.

\_\_\_\_\_. **El trabalho no clássico, organização y acción colectiva**. México: Plaza y Valdez, 2012. Tomos I y II.

DEJOURS, C. **La sublimation entre souffrance et plaisir au travail**. Communication présentée aux Conférences da Sociedade Portuguesa de Psicanálise, Lisbonne, n. 25 jan 2013.

\_\_\_\_\_.; GERNET, I. **Psychopathologie du travail**. París: Elsevier Masson, 2012.

GOLLAC, M. **Los riesgos psicosociales en el trabajo**. In: SEMINARIO INTERNACIONAL. UNLP, CEIL, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, 2013.

GORZ, A. **Adiós al proletariado** (Más allá del socialismo). Barcelona: El viejo Topo, 1982.

HABERMAS, J. **Travail et interaction: remarques sur la philosophie de l'esprit, de Hegel a lèna en La Technique et la science comme idéologie**. Paris: Gallimard, 1975.

HABERMAS, J. **La technique et la science como ideologie**. París: Gallimard, 1975.

HUSSON, M. **Fin du travail ou reduction de sa durée**. CONGRÈS MARX INTERNATIONAL, Octobre, ronéo, 1998.

MARX, K. **Notes de lecture: en economie et philosophie**, Euvres, Economie: Tome II. París: Gallimard/La Pléiade, 1979a.

\_\_\_\_\_. **Le capital**: livre III: conclusions, en euvres, economie: Tome II. París: La Pléiade, 1979b.

\_\_\_\_\_. **Principes d'une critique de l'Economie Politique**: en Euvres, Economie: Tomo II. París: La Pléiade, 1979c.

\_\_\_\_\_. **Elementos fundamentales para la crítica da economía política** (Grundrisse). México: Siglo XXI Editores, 2005.

MEDA, D. **Le travail, une valeur en voie de disparition**. París: Aubier, 1995.

NEFFA, J. C.; EPELMAN, M.; FONTANA, D. **Las nuevas tecnologías informatizadas y sus efectos sobre la salud de los trabajadores**. Buenos Aires, 1990. Programa de Investigaciones Interdisciplinarias sobre Tecnología, Trabajo y Empleo da SECYT / CEIL del CONICET / CREDAL URA N° 111 del CNRS / Humanitas.

\_\_\_\_\_. **Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis: una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación**. Buenos Aires: Lumen-Humanitas, PIETTE del CONICET / Trabajo y Sociedad, 1998. 224 p.

\_\_\_\_\_. (coord.); GIRAUDO, E.; et al. **Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores**. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad / PIETTE/CONICET / FOE-ESITRA, 2001.

\_\_\_\_\_. **El trabajo humano: contribución al estudio de un valor que permanece**. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad / CEIL-PIETTE-CONICET/ Lumen, 2003. 280 p.

\_\_\_\_\_; LÓPEZ, E.; PANIGO, D.T. **Contribuciones al estudio da economía del trabajo y el empleo desde la teoría de la regulación**: un marco teórico para estudiar los modos de desarrollo y su impacto sobre el empleo. Empleo, desempleo & políticas de empleo, Buenos Aires: CEIL-PIETTE / CONICET, n. 4, 2011.

OFFE, C. **Le travail comme categorie da sociologie**. Les temps modernes, París, n. 466, 1985a.

OFFE, C. **Disorganised capitalism**. Cambridge: Polity Press, 1985b.

POLANYI, K. **La grande transformation: aux origines politiques et économiques de notre temps**. París: Gallimard, 1983. 420 p.

RIFKIN, J. **The end of work: the decline of the global labor force and the new post-market era**. New York: Putnam Publishing Group, 1996.

SMITH, A. **Recherches sur les causes de la richesse des nations**. París: Garnier Flammarion, 2002. Edité premièrement en anglais, en 1776.

TAYLOR, F.W. **Shop Management**. American Society of Mechanical Engineers, Londres: Greenwood Press, v. 24, 1972. Retomado en Scientific Management.

\_\_\_\_\_; et al. **Organization du travail et économie des entreprises, textos seleccionados y presentados por F. Vatin.** Paris: d'Organization, 1990.

VÉZINA, M. **Stress au travail et santé psychique: rappel des différentes approches.** In: \_\_\_\_\_; NEBOIT, M. Santé au travail et santé psychique. Toulouse: Octares, 2003, cap. 1.

\_\_\_\_\_; ET AL. **Définir les risques:** Sur la prévention des problèmes de santé mentale. Actes da recherche en sciences sociales, Paris, n.163, 2006.