

**DA ESSÊNCIA DO TRABALHO NO CAPITALISMO À SUA FORMA HISTÓRICA  
CONTEMPORÂNEA: CONTRIBUIÇÕES DE A. N. LEONTIEV PARA O  
ENTENDIMENTO DO SOFRIMENTO PELO TRABALHO**

*Sarita Malaguty (UFPR)<sup>1</sup>*

*João Henrique Rossler (UNESP)<sup>2</sup>*

**RESUMO**

Este artigo é fruto de uma pesquisa teórico-conceitual que teve como objetivo buscar elementos na Psicologia Histórico-Cultural, em especial, na obra de A. N. Leontiev, para o entendimento do sofrimento pelo trabalho na sociedade capitalista. O intuito foi contribuir com o campo Saúde do Trabalhador, em sua vertente marxista, embasada na Medicina Social Latinoamericana. Inicialmente, foi analisada a essência das relações sociais no capitalismo, a qual determina que o sentido do trabalho para o trabalhador seja o seu salário e não o conteúdo ou a significação social da sua atividade, produzindo com isso a constituição de uma personalidade fragmentada. Por outro lado, a forma histórica que estas relações assumem hoje, a reestruturação produtiva, generaliza-se como forma de gestão do capital, modificando elementos da atividade do trabalhador, principalmente, em relação: à natureza das necessidades e dos motivos desta atividade, trazendo para o seu interior necessidades antes externas e expandindo os seus motivos-estímulos; à sua vinculação afetiva com o trabalho, estimulando processos de cooptação emocional; à flexibilização do processo e do conteúdo do trabalho, ampliando e fragmentando as ações que o constituem. Portanto, aumentando as cargas de trabalho e, conseqüentemente, o desgaste do trabalhador, o que pode impactar diretamente no seu processo de saúde e doença.

**Palavras-Chave:** Saúde do trabalhador. Sofrimento pelo trabalho. Psicologia Histórico-Cultural.

**FROM THE ESSENCE OF LABOR IN CAPITALISM TO ITS CONTEMPORARY  
HISTORY: CONTRIBUTIONS OF A. N. LEONTIEV FOR THE UNDERSTANDING  
OF SUFFERING CAUSED BY LABOR**

**ABSTRACT**

This paper is the result of a theoretical and conceptual research which intended to outline, based upon Historical-Cultural Psychology, specially the work of A. N. Leontiev, elements for the understanding of suffering caused by labor in capitalist society. The purpose of the study was to build a contribution to the field of

---

<sup>1</sup> Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Sindicalista – SIFAR – Sindicato dos servidores e/ou funcionários do município de Araucária-PR . malagutysarita@gmail.com

<sup>2</sup> Doutor em Educação Escolar. Docente do Curso de Graduação em Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Paraná (UNESP). joheross@gmail.com

Occupational Health, in its Marxist approach, based on the Latin American Social Medicine. At first, it was analyzed the essence of capitalist social relations, which defines that the meaning of labor is its payment, not the content or the social significance of the activity being developed, thus producing a fragmented personality. On the other hand, in the historical form that labor relationships assume today, the productive restructuring principle generalizes itself as the ordinary means of capital management, changing elements of the worker's activity, mainly in relation to: the nature and motives of this activity, bringing to its interior former external needs and expanding its motives and stimulation; the affective connection with labor, stimulating a process of emotional cooptation; the flexibilization of the process and content of labor, amplifying and breaking into pieces its constitutive actions. Therefore, increasing the labor load and, thereafter, worker's abrasion, which may directly determine the health-illness process.

**Key Words:** Occupational Health. Suffering caused by labor. Historical-Cultural Psychology.

## Introdução

Este artigo tem como intuito apresentar as contribuições da Psicologia Histórico-Cultural, em especial, da teoria da atividade do psicólogo russo A. N. Leontiev<sup>3</sup>, a fim de compreender o sofrimento vivenciado pelos trabalhadores pelo trabalho. Com isso, esperamos contribuir com o campo Saúde do Trabalhador, principalmente em sua vertente marxista, embasada na Medicina Social Latinoamericana<sup>4</sup>, ao compreender o fenômeno da constituição do psiquismo do trabalhador, bem como suas expressões decorrentes do processo de trabalho nessa forma de sociabilidade.

---

<sup>3</sup> Alexei Nikolaevich Leontiev (1903-1979) foi doutor em ciências psicológicas, membro da Academia de Ciências Psicológicas da URSS, professor da Universidade de Moscou e criador da faculdade de Psicologia desta mesma universidade. Trabalhou junto com Vigotski e Luria, com os quais estabeleceu os marcos iniciais da Psicologia Histórico-Cultural. Concomitantemente com outros estudiosos, iniciou estudos sobre a psicologia com bases marxistas. Suas investigações levaram-no a defender a natureza sócio-histórica do psiquismo humano, colocando o conceito de atividade objetual ou atividade objetivada (atividade orientada pelo objeto e mediada pelo reflexo psíquico da realidade) no centro de suas análises. Para tanto, a teoria marxista do desenvolvimento social foi indispensável. Suas principais obras são: *O Desenvolvimento do Psiquismo* (1978a) e *Actividad, Consciencia y Personalidad* (1978b), esta última ainda sem tradução para o idioma português.

<sup>4</sup> A Medicina Social Latinoamericana surgiu no México, no final dos anos 1970 e início dos anos de 1980. Os autores e pesquisadores dessa corrente teórica estudaram a determinação social do processo de saúde-doença, tendo a saúde dos trabalhadores como objeto de estudo e compreendendo o "social" como processo de trabalho. Embasados no materialismo histórico-dialético, influenciaram o surgimento e o desenvolvimento do campo ST no Brasil. Pela coerência com o método por nós escolhido, é com essa abordagem que dialogamos nesse artigo.

Acreditamos que a Psicologia Histórico-Cultural e, mais especificamente, a teoria da atividade pode contribuir com o referido campo na compreensão do sofrimento do trabalhador, de modo coerente com o materialismo histórico-dialético e, especialmente, por essa abordagem considerar que os fenômenos psíquicos são constituídos a partir da atividade dos indivíduos em um modo de produção específico, no caso, o capitalismo. Essa concepção fornece elementos para pensar como os indivíduos internalizam as contradições dessa forma de sociabilidade, de modo a determinar certas formas de pensar, sentir e agir no mundo do trabalho e fora dele.

A Psicologia Histórico-Cultural parte do princípio de que não há uma natureza humana a priori, ou seja, de que o indivíduo não nasce humano, mas se torna humano ao longo do processo de humanização em que se apropria das objetivações humanas historicamente produzidas – das objetivações do gênero humano – o que implica considerar que os modos de pensar, sentir e agir do ser humano dependem do modo de produção da vida, do momento histórico em que vive, da posição de classe que ocupa nestas relações, da atividade que exerce e da forma particular como se apropria das relações que estabelece no mundo.

Entendendo a importância do trabalho para a construção do desenvolvimento do psiquismo humano, em particular, e do ser humano como gênero, a análise do sofrimento pelo trabalho deve ir além de pensar somente aspectos do “local de trabalho” que produzem sofrimento. Consideramos que o processo de alienação na sociedade capitalista está ligado ao processo de sofrimento pelo trabalho. Assim, compreendemos que os estudos que relacionam a saúde mental e o trabalho devem necessariamente levar a alienação em consideração se quiserem sair da aparência do fenômeno e ir à raiz do processo de sofrimento. Deste modo, partimos do princípio de que a PHC contém as categorias psicológicas coerentes com essa concepção de ser humano e de sociedade, que possibilitam superar a aparência do fenômeno para entender as condições concretas de vida que o constituem e, assim, transformá-las.

Assim, a partir da teoria da atividade, analisaremos como as duas “facetas” complementares do trabalho no capitalismo, isto é, sua *essência* e sua *forma* histórica contemporânea – a gestão “toyotista” – constituem o psiquismo do trabalhador. Isso porque consideramos que a forma mercadoria tem impactos

profundos no psiquismo dos trabalhadores, mas alguns elementos da forma como essa atividade é realizada no atual contexto histórico imprime consequências psíquicas específicas. Nesse sentido, propomo-nos, inicialmente, neste estudo, compreender a essência do capitalismo, a forma mercadoria, a qual se expressa como alienação e é *sentida* pelo trabalhador como sofrimento, posto que determina que o sentido de seu trabalho seja o salário e não o conteúdo ou a significação social da sua atividade. Na sequência, analisamos os aspectos da forma de organização do trabalho adotada pelo capitalismo contemporâneo, os quais trazem consequências para o psiquismo do trabalhador, *ampliando* o sofrimento, aumentando *as cargas de trabalho* e, conseqüentemente, *o desgaste do trabalhador*<sup>5</sup>.

### **O trabalho alienado: a essência do capitalismo e o processo de sofrimento do trabalhador**

Para compreender o psiquismo humano a partir da PHC, a atividade é a categoria fundamental de análise. Esta se caracteriza como um *amálgama* que inclui e inter-relaciona: a atividade da pessoa consigo mesma, a atividade de relações interpessoais e a atividade em relação à produção social. Na hierarquia de atividades, o trabalho é a atividade central na construção das dimensões objetivas e subjetivas humanas, pois é a atividade por meio da qual o ser humano produz e reproduz a sua vida (sua atividade vital), e, portanto, a *atividade principal*<sup>6</sup> do adulto. Nesse sentido, a esfera da atividade em relação à produção social (ligada à

---

<sup>5</sup> Cargas de trabalho e desgaste são conceitos centrais na Medicina Social Latinoamericana. Segundo Laurell e Noriega (1989), as *cargas de trabalho* correspondem aos elementos do processo de trabalho que interatuam dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador, gerando processos de adaptação que se traduzem em *desgaste*. Este é definido pelos autores como: perda da capacidade efetiva e/ou potencial, biológica e psíquica humana, apontando que este processo pode ou não ser reversível, ou seja, que os processos biopsíquicos são mutantes e não estáticos e, por isso, históricos. O processo de desgaste pode ser tanto uma destruição abrupta como lenta dos órgãos, bem como uma impossibilidade de desenvolver uma potencialidade psíquica ou biológica, podendo assim se expressar como adoecimento.

<sup>6</sup> Para Leontiev (1978a), a atividade principal ou dominante é aquela atividade que, numa determinada etapa da vida do homem, produz as mais importantes mudanças no seu desenvolvimento psíquico e o prepara para uma transição a um novo e superior nível de desenvolvimento. É, portanto, a atividade da qual dependem as mudanças psicológicas mais importantes do desenvolvimento psíquico, em uma determinada etapa da vida. Ou seja, consiste na atividade que organiza e orienta (dá a direção ao) o desenvolvimento psíquico humano num determinado período.

atividade consigo mesmo e de relações interpessoais) tem uma importância fundamental na constituição da subjetividade humana (MARTINS, 2005).

O trabalho é a atividade vital exclusivamente humana que tem como finalidade produzir valores-de-uso, objetos úteis à vida humana, para si e para outros indivíduos. Por isso, o trabalho, como processo de produzir objetos que satisfazem necessidades humanas, será sempre a principal atividade dos indivíduos; um processo “eterno”, enquanto existirem homens e mulheres produzindo as condições para sua subsistência.

Por outro lado, por meio do trabalho também se desenvolvem as capacidades, habilidades e aptidões dos trabalhadores, neles suscitando reações emocionais e sentimentos mediadores da relação com o seu trabalho, que irão contribuir, ou não, para a construção do sentido pessoal desta sua atividade. Deste modo, o processo de trabalho vai promovendo a apropriação de regras de conduta e de valores a ele relacionados, possibilitando ao trabalhador a construção da sua autoimagem e a estruturação de traços de caráter, em síntese, de sua personalidade, resultantes da relação com sua atividade principal (MARTINS, 2001).

No entanto, no modo de produção capitalista, o trabalho, além de produzir valores-de-uso, também tem como finalidade produzir valor<sup>7</sup>. Neste contexto, o produto do trabalho toma a forma de mercadoria, a qual, por sua vez, aliena-se de seu produtor. Ao mesmo tempo, a fim de que possa subsistir, o trabalhador precisa vender sua força de trabalho, trocá-la por um salário, a qual também se torna, então, mais uma mercadoria, alienando o homem de sua própria atividade, de seu próprio trabalho.

E é nesses aspectos entrelaçados que o trabalho deve ser compreendido, ao mesmo tempo, como atividade humanizadora e alienante. Consequentemente, produtora de sofrimento.

---

<sup>7</sup> Para Marx (1989), o processo de produção capitalista tem o objetivo de produzir *valores-de-uso*, mas somente se forem detentores também de *valor-de-troca*, isto é, possuam valor-de-uso para outro e assim possam ser trocados ou vendidos. O valor-de-troca é apenas meio de expressão da sua substância – o *valor*. A *mercadoria* é, portanto, unidade de valor-de-uso e valor. Isso ocorre porque, durante o processo produtivo, o trabalhador acrescenta ao objeto de trabalho um novo valor, por meio do acréscimo de determinada quantidade de trabalho. O valor é, assim, medido pela quantidade de trabalho humano abstrato, socialmente necessário para a sua produção. Dentro desse processo, o valor-de-uso específico da força de trabalho é produzir valor excedente, uma vez que ela é a única mercadoria que produz mais valor do que vale. A quantidade de trabalho necessária para a manutenção da força de trabalho corresponde apenas uma parte da jornada total de trabalho, enquanto a outra parte é apropriada pelo capitalista. A jornada de trabalho é, portanto, constituída pela soma do trabalho necessário à manutenção do trabalhador e do trabalho excedente – o tempo de produção da *mais-valia*.

É importante ressaltar que a base da alienação não está no trabalho (como atividade vital humana), mas sim nas condições econômicas, ou seja, nas relações sociais de produção que permeiam toda a vida humana. Deste modo, o trabalho alienado, negando as propriedades humanizadoras desta atividade, é somente a “aparência” do trabalho ou trabalho abstrato.

Nesse sentido, ao existir uma cisão entre proprietários dos meios de produção e proprietários da força de trabalho, a objetivação do trabalho humano é sempre apropriada pelo proprietário dos meios de produção. Desta forma, o trabalhador não tem acesso a sua objetivação, que é dele expropriada, não se reconhecendo nela como seu produtor e a ela como sua criação. Portanto, o processo de produção é a alienação ativa, porque a sua exteriorização não lhe pertence, não é a satisfação de uma necessidade sua, mas de outro (MARX, 1989).

Deste modo, o sentido do trabalho não está nele mesmo, mas em algo externo a ele. Ou seja, a necessidade fundamental do ser humano é a sobrevivência, portanto, na sociedade atual o motivo da atividade vital humana se torna o salário, pois a única forma que o trabalhador tem de sobreviver é vendendo sua força de trabalho. Com isto, o motivo do trabalho não se encontra nele mesmo, em si, mas fora dele. Assim, o trabalho perde o sentido e se converte em *sofrimento*.

É o fato de o trabalho no capitalismo ser, ao mesmo tempo, trabalho concreto (produtor de valores-de-uso, que representa a manifestação das capacidades humanas enriquecedoras do indivíduo e do gênero humano) e trabalho abstrato (produtor de valor, que torna o trabalhador mero objeto da produção submetendo-o ao julgo das demandas e interesses da lógica da reprodução do capital) que faz com que seja trabalho alienado. O fato de ser trabalho abstrato não permite que o trabalhador garanta, a partir dele, a satisfação direta de suas necessidades, já que estas são externas ao conteúdo do trabalho e submetidas a outras necessidades. Com isso, ocorre um esvaziamento e, conseqüentemente, um empobrecimento do conteúdo objetivo e subjetivo do trabalho. A atividade do indivíduo e o seu resultado se tornam alheios e o ser humano se torna subordinado ao trabalho, sob o controle de sua própria criação. Assim, coisifica-se, tornando-se escravo do que ele próprio criou (MARTINS, 2001).

Além disso, neste contexto, o ser humano se aliena do próprio gênero humano, já que sua atividade vital é apenas um meio de vida para o sujeito, ou seja,

sua vida genérica se converte em um meio da vida individual. Neste caso, o significado social do trabalho deixa de ser o desenvolvimento do gênero humano, porque os produtos da humanidade são apropriados privadamente, sendo fonte de lucro e não de desenvolvimento humano-genérico.

Se, para viver, para satisfazer suas necessidades vitais, o trabalhador tem que vender a sua força de trabalho, tem que alienar-se do e no trabalho, e se o trabalho, como atividade vital, é o conteúdo mais essencial da vida, alienando-se do trabalho, os sujeitos se alienam do conteúdo da sua própria vida. É o capital que domina sua vida e o submete (LEONTIEV, 1978a). Como consequência, todas as suas relações se tornam relações mercantilizadas, fetichizadas, inclusive a sua vida privada.

E quais seriam as implicações psicológicas deste processo? Para Leontiev (1978a), as relações de produção alienadas irão determinar propriedades próprias à consciência humana na sociedade de classes.

A consciência, para o autor, estrutura-se a partir das relações entre as significações sociais e os sentidos pessoais. Essa relação, que é dinâmica, é o principal componente da estrutura interna da consciência humana. Para Leontiev, a significação é uma generalização da experiência e da prática social acumulada pela humanidade, generalização esta que adquire uma forma ideal, é cristalizada na linguagem e compartilhada pelos homens. Por isso, mais estável e objetiva.

A significação é aquilo que num objecto ou fenómeno se descobre objectivamente num sistema de ligações, de interacções e de relações objectivas. A significação é reflectida e fixada na linguagem, o que lhe confere a sua estabilidade. Sob a forma de significações linguísticas, constitui o conteúdo da consciência social; entrando no conteúdo da consciência social, torna-se assim a "consciência real" dos indivíduos, objectivando em si o sentido que o refletido tem para eles. [...] a significação [portanto] existe também como fato da consciência individual (LEONTIEV, 1978a, p. 94 – grifos no original).

O que garante a não coincidência entre a consciência social e a consciência individual é, justamente, a forma particularizada pela qual o sujeito apreende os significados sociais. Todavia, este processo não ocorre de forma direta. Ao chegar à consciência, o conteúdo da consciência social adquire para o indivíduo um sentido pessoal, que está diretamente vinculado a sua vida, as suas necessidades, aos seus interesses e motivos. Vejamos.

O ser humano assimila a experiência das gerações precedentes por meio das significações. A “[...] significação é, portanto, a forma sob a qual um homem assimila a experiência humana generalizada e refletida” (LEONTIEV, 1978a, p. 94). A significação é a entrada na consciência do reflexo generalizado da realidade, elaborado pela humanidade e fixado sob a forma de conceitos, de um saber ou mesmo de um saber-fazer. Deste modo, a significação é o reflexo da realidade independente da relação individual ou pessoal que o indivíduo tem com ela. Ao se inserir num mundo humanizado, todo e qualquer indivíduo encontra as significações prontas, elaboradas historicamente, e delas se apropria, tal como se apropria de um instrumento (o precursor material da significação). Todavia, a qualidade desta apropriação e o que ela se torna para o indivíduo, para sua personalidade, depende do sentido subjetivo e pessoal que esta significação tenha para ele. O sentido pessoal, portanto, está intrinsecamente ligado às significações. Embora mais amplo, ele se exprime nas significações, pois traduz a relação do sujeito com os fenômenos objetivos conscientizados (LEONTIEV, 1978a). O sentido é, assim, uma ligação pessoal com a realidade. É mais fluido e dinâmico do que o significado, pois muda ao longo do tempo, por meio da atividade do sujeito. Além disso, em termos psicológicos, o sentido é mais amplo que o significado, pois carrega um conjunto de sentimentos e emoções, suas vivências pessoais. E é o conjunto dos sentidos pessoais que irá caracterizar a personalidade de cada indivíduo (LEONTIEV, 1978b).

A consciência (o reflexo consciente) opera, portanto, a partir da síntese psicológica resultante da relação dialética entre sentido subjetivo e significação social. Por outro lado, nas relações de classe, em que reina a alienação, há uma desintegração da estrutura geral da consciência, expressa em uma relação alienada entre os sentidos e as significações, uma vez que esta estrutura psíquica está fundada na estrutura da atividade vital humana (LEONTIEV, 1978a).

A alienação do trabalho tem por consequência uma discordância entre o resultado objetivo da atividade humana e o seu motivo subjetivo, já que, para quem produz, o conteúdo objetivo da atividade produtiva não é o mesmo que seu conteúdo subjetivo. Para Leontiev, o motivo da atividade se produz no encontro de uma dada necessidade com seu objeto, tornado esta atividade objetivada, ou seja, orientada

(motivada) pelo objeto de sua necessidade<sup>8</sup>. Ocorre que o resultado da atividade produtiva do trabalhador, não estando relacionado a um motivo seu, isto é, não sendo “motivado”, não corresponderá diretamente à satisfação de suas necessidades. Desta forma, o que irá satisfazer sua necessidade será algo externo, alheio à própria atividade, ou seja, aquilo que comprará com seu salário. Assim, o que lhe motiva não é o conteúdo da atividade em si, mas sim algo externo a ela. Para Leontiev (1978a), o sentido da ação é produzido por aquilo que conecta, na consciência do indivíduo, o objeto de sua ação (seu próprio conteúdo) ao motivo desta ação. Portanto, seu trabalho se transforma em qualquer coisa diferente do que de fato é. Neste caso, o sentido do trabalho para o trabalhador não coincide com sua significação objetiva. Lembrando que, para o autor, os aspectos afetivos de uma determinada atividade dependem diretamente de seu sentido pessoal.

Ou seja, para o trabalhador, pouco importase produz tecido ou petróleo; pouco importa também a significação que a produção destes bens tem para a sociedade. Seu conhecimento e seu interesse sobre seu trabalho ficam restritos a efetuar as operações de trabalho, o necessário para poder trabalhar. Por isso, seu trabalho não tem o sentido (nem o sentimento correspondente) de produzir tecido, mas sim de ganhar um salário que lhe permita a sobrevivência. Assim o salário se torna o motivo gerador de sentido para o trabalho, mesmo que o significado social desse trabalho seja, por exemplo, produzir tecido para as necessidades da sociedade de se vestir, se aquecer etc. Este significado não é oculto ao operário (cognitivamente), mas é estranho ao sentido (e ao sentimento) que o trabalho tem para ele. Nesse caso, a atividade em si não enriquece o trabalhador como indivíduo,

---

<sup>8</sup> Para Leontiev (1978b), para que qualquer atividade exista, é necessário que atenda determinadas condições, que são: partir de uma necessidade, que prescindirá de um objeto para sua satisfação; este objeto vai adquirir uma função estimuladora e orientadora se convertendo em motivo da atividade. A primeira condição de toda atividade é que esta precisa se originar de uma necessidade. Esta se constitui numa força interna e é nesse sentido a condutora da atividade, embora ela mesma não seja o suficiente para comandar a atividade. As necessidades ainda são divididas em: *necessidades naturais*, que são aquelas que conduzem diretamente à manutenção da sua vida (comer, morar, vestir) e *necessidades superiores*, que são as necessidades materiais e espirituais superiores criadas pelo gênero humano e, na sociedade atual, apropriadas pelo capital como mercadoria. Em relação aos motivos, Leontiev especifica dois tipos que são fundamentais para nossa análise: os *motivos geradores de sentido* e os *motivos-estímulos*. Os motivos geradores de sentido, como o nome já diz, ao impulsionar a atividade, fornecem-lhe um sentido pessoal específico e, por isso, ocupam um lugar de destaque na hierarquia de motivos da personalidade exatamente pela importância na estrutura afetivo-emocional; já os motivos-estímulo cumprem o papel de impulsores da atividade com uma função sinalizadora e por isso se revelam como vivências imediatas estimulando a atividade a continuar sendo realizada, acompanhados de um grande tono emocional (LEONTIEV, 1978b; MARTINS, 2007).

como personalidade; não agrega elementos que dê sentido a sua vida. Assim, esta atividade pode se converter facilmente em labuta, trabalho imposto, forçado.

Como os aspectos afetivo-emocionais estão ligados ao sentido da atividade, bem como à satisfação dos motivos e necessidades, na ruptura entre sentido e significado também se cria no psiquismo uma não coincidência entre cognição e afeto. Por outro lado, como as emoções estão relacionadas à satisfação dos motivos e necessidades, e o motivo do trabalho no capitalismo é o salário, uma atividade em que o sentido não está nela mesma, na maioria das vezes, não trará satisfação (emoções positivas), mas sim sofrimento. Ainda mais se a recompensa financeira (o salário) não for o suficiente para manter dignamente a vida desse trabalhador ou mesmo para que possa satisfazer outras necessidades que a própria sociedade produz.

Em síntese, pela existência da alienação no trabalho, as necessidades do trabalhador não coincidem com aquilo que produz, bem como o salário que recebe não corresponde ao seu trabalho realizado. Como o trabalho deixa de ser manifestação do indivíduo, sua autodeterminação, isso irá trazer marcas na sua personalidade, pois se não é uma atividade criadora, também não pode ser uma atividade autocriadora. Assim, sua própria personalidade se converte em mercadoria ao ser condicionada pelo valor de troca (MARTINS, 2001).

Segundo Martins,

A personalidade alienada, ou a alienação em seus níveis psicológicos, expressa-se como se fosse um duplo da pessoa, que pouco a pouco ocupa seus gestos, suas reações, seus pensamentos e sentimentos, gerando a muda aceitação, a resignação e o conformismo da pessoa ou o seu fracasso, expresso em diferentes formas de sofrimento psicológico. (MARTINS, 2007, p. 133)

Neste caso, o que a autora afirma é que a alienação, subjetivamente, pode se expressar em sofrimento psicológico. Por isso, a resignação, a subordinação, o conformismo são expressões psicológicas do trabalho alienado.

Além disso, para Martins (2001), a desarticulação entre atividades e motivos cria condições internas para que o ser humano viva fragmentariamente, impulsionado por motivos-estímulo, ou seja, aqueles motivos que apenas estimulam a atividade sem lhe atribuir sentido, em detrimento dos motivos vitais.

O atendimento prioritário aos motivos estímulos, atendimento este determinado na maioria das vezes pela luta pela sobrevivência, acaba por apresentar os fatos existentes como se fossem casuais, fortuitos, independentes das atividades que são implementadas e de seus motivos, determinando uma relação essencialmente espontânea para com o mundo e para com a própria pessoa (MARTINS, 2005, p. 134).

Para Leontiev (1978a), todos esses elementos se expressam na vida do trabalhador do seguinte modo: o trabalho existe para o trabalhador de dupla forma, negativa e positiva. Negativa, porque o trabalho lhe toma (rouba) uma parte da vida, já que não consegue viver no trabalho. Assim, sua vida começa quando sai do trabalho e pode se divertir, ter prazer, descansar etc. Positiva, porque no trabalho ele adquire conhecimentos, hábitos, habilidades que são necessários para efetuar seu trabalho, enriquecendo a sua vida como um todo, com um conteúdo novo, apesar de limitado. E por que limitado? Porque, sob o capital, as capacidades do trabalhador desenvolvidas no trabalho (ou mesmo fora dele) acabam, na maioria das vezes, sendo limitadas ao emprego e a venda da sua força de trabalho, às tarefas específicas que realiza em seu trabalho. No capitalismo, portanto, as capacidades (que são importantes para o processo de personalização) são deformadas, embora, contraditoriamente, contribuam de algum modo para o desenvolvimento do trabalhador, pois só se desenvolve como força criadora aquilo que interessa ao processo de trabalho sob a lógica da produção e reprodução do capital (desenvolvimento unilateral).

Explorando um pouco mais o aspecto negativo que Leontiev atribui ao trabalho, vemos que, no contexto capitalista, esse trabalhador trabalha para viver, mas só vive depois que sai do trabalho. Contudo, será que fora do trabalho esse trabalhador consegue, de fato, realizar-se, viver, enriquecer a sua personalidade? Está livre neste contexto do sofrimento que atinge as relações de trabalho? Ou mesmo está livre do trabalho? Consideramos que não, porque a vida como um todo está determinada pelas mesmas relações sociais de produção, pelas mesmas relações que perpassam as relações de trabalho.

Para Antunes e Alves (2004), o “tempo livre” é instigado a ser gasto no consumo, com um amplo domínio do capital na vida fora do trabalho, processo este que coloca obstáculos ao desenvolvimento de uma subjetividade autêntica, ou seja, uma subjetividade capaz de aspirar a uma personalidade não mais particular nem meramente reduzida a sua particularidade. A alienação/estranhamento e os novos

fetichismos que permeiam o mundo do trabalho tendem a impedir a autodeterminação da personalidade e a multiplicidade de suas qualidades e atividades. Em outras palavras, para Martins (2005), a vida fora do trabalho reflete o sistema de produção social, já que “a economia doméstica reflete a economia política” (p. 136) e as relações interpessoais fora do trabalho acabam refletindo as relações alienadas dentro do trabalho. Ou seja, todas as relações sob o capital são mercantilizadas.

Além disso, a alienação é um processo tanto passivo, ou seja, exercido de fora, a partir das relações objetivas do indivíduo, quanto ativo sendo efetivada pelo próprio sujeito. Desse modo, envolve o indivíduo em todas as situações e, ao ser refletido na consciência, produz uma negação da relação consciente com a vida. No lugar da relação consciente, os indivíduos passam a ter uma relação espontânea com a vida que é socialmente imposta e reforçada pelas mesmas relações sociais.

Para Martins (2001), o fato de inexistir uma relação consciente entre atividades e motivos faz com que se tenha uma vivência inadequada com a realidade objetiva. Acreditamos que no contexto do trabalho essa ausência de uma relação consciente entre a atividade e os motivos da atividade, bem como as relações de alienação presentes no trabalho, produzam vivências inconscientes (não conscientes) reforçadas por uma ilusão ideológica<sup>9</sup> que justifica essa realidade de maneira a naturalizá-la e generalizá-la.

Sève afirma que a expressão do inconsciente (ou não consciente) se dá por meio de “[...] uma interpretação mistificada de uma realidade cuja verdadeira natureza permanece por compreender, aprisionando, assim, o homem dentro de uma ilusão, da alienação e da dependência” (SÉVE, 1979, p. 493). Assim, a ausência de uma relação consciente com a sua atividade de trabalho faz com que o trabalhador *naturalize* as relações de trabalho postas na sociedade capitalista, em que o trabalho assume o aspecto de labuta, trabalho imposto, tomando-as como universais e eternas, imutáveis, o que agrava o sofrimento.

---

<sup>9</sup> *Ideologia* é utilizada nesse artigo como as ideias da classe dominante, que contribuem para justificar e naturalizar a ordem estabelecida, mantendo ocultos aspectos da realidade que possam levar à percepção das contradições sociais. Para Marx e Engels: “As ideias da classe dominante são, em cada época, as ideias dominantes” (MARX; ENGELS, 1982). Nesse sentido, a ideologia, como toda ideia, tem base no próprio real, mas coloca as ideias como autônomas em relação a esse real, servindo de base para construir um sistema teórico que camufla e justifica a dominação de classe.

Compreendemos, assim, a *essência* desse modo de produzir a vida. Porém, a forma que o processo de trabalho assume historicamente tem impactos específicos no psiquismo dos trabalhadores, pois modifica qualitativamente a atividade do trabalhador, ainda que as contradições do capitalismo permaneçam e, até mesmo, se aprofundem. No próximo item, analisaremos o sofrimento pelo trabalho originado a partir da atividade do trabalhador no contexto da reestruturação produtiva, como forma de gestão do capital no momento histórico atual.

### **Reestruturação Produtiva: a forma contemporânea de gestão do trabalho e o sofrimento do trabalhador**

De acordo com a teoria marxista, o objetivo do capital é sempre ampliar a extração de mais-valia e a produtividade do trabalho, para que consiga sobreviver à concorrência intercapitalista. Em razão disso (e para superar as suas crises), obriga-se a reorganizar o processo de trabalho. A gestão toyotista (reestruturação produtiva ou gestão flexível) é uma forma de organização do trabalho sob o capitalismo que mantém a *essência* desse modo de produção, por mais que sua aparência e forma de organização exijam diferentes (mas nem tanto) meios de subsunção do trabalho ao capital. Nesse sentido, o impacto dessas novas formas de organização deve ser estudado sem que percamos de vista a *essência* do fenômeno.

O chamado toyotismo é uma forma de gestão do capital que coexiste com formas anteriores, porém com tendência à generalização. Como forma de organizar a atividade de trabalho (pessoas e processos), caminha no sentido de conseguir um envolvimento psíquico dos trabalhadores cada vez maior, ao mesmo tempo em que intensifica a exploração do trabalho, aprofundando os processos de alienação.

Para aumentar o lucro por meio do aumento da extração de mais valia (intensificando o trabalho e mesmo aumentando a jornada de trabalho), do aumento da produtividade e da diminuição dos gastos do capital (como estoques, trabalho morto – aquele que não produz mais valia – e da porosidade do trabalho), essa forma de gestão utiliza três estratégias principais: a produção conforme a demanda, a ampliação do uso da tecnologia e a informatização, bem como a redução do trabalho improdutivo. Para alcançar esses objetivos, necessita de um “novo” tipo de trabalhador que seja também *flexível*, tanto no que tange aos aspectos relativos ao

processo de trabalho quanto àqueles referentes ao seu psiquismo e à sua vida fora do trabalho. Acreditamos que a exigência de flexibilidade seja uma das principais características desse modo de gestão e também uma das chaves para compreender a ampliação do sofrimento do trabalhador inserido nesse contexto.

Para compreender como ocorre o processo de ocultamento da alienação por meio da cooptação emocional dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que há um aumento da exploração da força de trabalho, iremos utilizar algumas categorias da Teoria da Atividade para analisar este processo.

Para Leontiev (1978b), alguns motivos podem ter a função de gerar sentido ao impulsionar a atividade, a saber, os motivos geradores de sentido. Já vimos que no trabalho sob o capitalismo, o motivo gerador de sentido na atividade do trabalho é o salário, ou seja, a recompensa material necessária à sobrevivência do trabalhador, sendo, portanto, algo externo, deslocado do conteúdo da sua atividade. Porém, no trabalho que se organiza sob a gestão toyotista, além do motivo gerador de sentido ser o salário, outros motivos – denominados motivos-estímulo – são produzidos em maior intensidade.

Conforme o psicólogo russo, os motivos-estímulo coexistem com os geradores de sentido, mas apenas *estimulando* a atividade, isto é, carecendo da função de gerar sentido. Por isso, são acompanhados de vivências intensamente emocionais e afetivas. Ou seja, apesar de não modificarem o sentido da atividade, produzem nela estimulações positivas ou negativas, acompanhadas por suas respectivas vivências emocionais.

Dentre os diversos elementos do processo de trabalho que são implementados como motivos-estímulos para potencializar a produtividade do trabalhador, podemos citar como exemplos: a produtividade por metas; o trabalho em equipe; o trabalho em casa (home-office); o chamado “empowerment” (descentralização dos poderes no trabalho, expresso por uma suposta maior participação, autonomia de decisões e maior responsabilidade por parte do trabalhador); os treinamentos atitudinais (muito mais do que aqueles voltados a técnica ou a transmissão de conteúdos); a vivência “familiar” entre os colegas de trabalho; o envolvimento da sua família através de artifícios como os “clubes da empresa”; os benefícios (convênios) e descontos em empresas “parceiras”; o lazer

misturado ao trabalho; entre muitos outros que mudam de empresa para empresa<sup>10</sup>. Estes motivos-estímulo estimulam o trabalhador a trabalhar, sem gerar qualquer sentido novo à atividade de trabalho e constituem a base material da “*cooptação emocional*” do trabalhador.

Deste modo, essa forma de gestão tenta de várias maneiras “trazer o sentido para o trabalho”, ainda que este nunca esteja vinculado com seu conteúdo, pois esta é uma contradição própria do trabalho no capitalismo. De qualquer forma, tenta produzir este efeito, ao atuar na hierarquia de necessidades, ou seja, vinculando o trabalho à satisfação de necessidades, que antes estavam relacionadas à esfera extratrabalho, trazendo-as para o interior do processo produtivo, como, por exemplo, necessidades humanas de encontrar amigos, estabelecer relações pessoais, pertencer a um grupo, se alimentar, ser “ouvido”, brincar, jogar, entre outras. Essas “novas” necessidades no contexto de trabalho é que irão formar os motivos-estímulo, consolidando-se como cooptação emocional e constituindo, assim, uma nova forma de envolvimento que tem por efeito produzir uma vinculação afetiva, porém ainda mais alienada, do trabalhador com seu trabalho. Com essas estratégias conseguem, nos casos extremos, disfarçar o trabalho, transformando-o em algo que parece não ser mais trabalho. Se o trabalho não tem sentido, é labuta, e isto pode impactar no desempenho do trabalhador, transformam-no em outra coisa, diluindo-o em um conjunto de atividades de natureza distinta.

---

<sup>10</sup> Com base na prática e na literatura, vemos que o toyotismo inaugura uma variedade de motivos-estímulo para o trabalhador, algumas das quais cito aqui, mas que não conseguiremos entrar em detalhes devido ao objetivo desse artigo. Trabalho em equipe: ao criar círculos de trabalhadores à empresa consegue com que se crie um sentimento de pertencimento ao adquirir uma relação pessoal com os colegas, o fazem também dividindo o mesmo espaço físico (o que facilita o controle de um trabalhador sob o outro) e ainda competições entre as equipes, com gritos de guerra, jogos, atividades lúdicas etc. aumentando o sentimento de pertencimento e, simultaneamente, de competição. Possibilidade de participação no trabalho: que se dá através da participar das decisões, dar sugestões, falar com níveis hierárquicos mais altos (até com o presidente da empresa), possibilidade de colocar gostos pessoais e dar sugestões de em que setor gostaria de trabalhar. Por meio dessas possibilidades a empresa consegue um duplo resultado: o trabalhador se sente participando, se sente “ouvido” e ao mesmo tempo ela consegue se apropriar do seu conhecimento voltando-o para o aperfeiçoamento da produção. Através do envolvimento da sua vida cotidiana: com a empresa realizando através de participação nos clubes da empresa, churrascos, confraternizações, academia etc. Da possibilidade de crescimento dentro da empresa, dando mais oportunidades aos “mais esforçados”, ou seja, os trabalhadores que se dedicam mais a empresa. Treinamento: realizado em hotéis, clubes, em que o objetivo é passar os valores empresariais. Uma variedade de benefícios como: vale creche, vale farmácia, alimentação, plano de saúde, comprar mais barato as mercadorias produzidas na fábrica, pagamento de cursos, faculdade (que ao não serem incorporados ao salário fazem com que o trabalhador fique ainda mais vinculado à empresa) e até a venda de ações da empresa para os trabalhadores, fazendo com que eles se sintam também “donos” da empresa.

Em suma, estas estratégias têm como consequência produzir o que se constitui como a intencionalidade central do capital: o incremento do desempenho do trabalhador e o aumento da sua produtividade, bem como a diminuição de movimentos de contestação relacionados às condições de trabalho.

Para Leontiev (1978b), as vivências emocionais estão ligadas à relação entre as necessidades e os motivos da atividade para o sujeito. Deste modo, elas podem tanto auxiliar a atividade, estimulando-a, quanto desorganizá-las. Nesse sentido, a cooptação emocional, efetivada a partir das novas necessidades e dos novos motivos-estímulo no interior da atividade produtiva tem grande efetividade, já que as emoções influenciam muito na regulação da atividade e da conduta dos sujeitos. Por outro lado, devido ao fato de os motivos-estímulo apenas estimularem a atividade de trabalho, não lhe fornecendo um sentido, essas vivências emocionais podem se tornar sofrimento para os sujeitos, quando estes estímulos cessam ou não correspondem às verdadeiras necessidades do sujeito. Ou seja, quando as necessidades não encontram seus objetos, não se transformando em motivos da atividade.

Por outro lado, como os motivos-estímulo não modificam o motivo principal da atividade de trabalho do trabalhador (o salário), participam da hierarquia de motivos (que é fundamental para o processo de personalização) apenas na forma de motivos particulares ou estreitos. Ou seja, alcançar as metas, relacionar-se, brincar etc. Para Leontiev (1969), no entanto, os motivos particulares atuam durante pouco tempo e sobre circunstâncias diretas e imediatas. Assim, à medida que desaparece ou se enfraquece psicologicamente o que estimula diretamente a atividade (os motivos-estímulo), resta apenas ao trabalhador o motivo principal de sua atividade ou o motivo formador de sentido: receber o salário para manter sua sobrevivência. Tal fato está relacionado à perda de interesse pelo trabalho, quando cessam os motivos-estímulos ou quando eles perdem seu efeito estimulador.

Ao mesmo tempo, ao ampliar e amplificar os efeitos dos motivos-estímulo no interior da atividade produtiva, esse modo de gestão reforça ainda mais o atendimento prioritário aos motivos-estímulo pelos sujeitos, aumentando a relação espontânea (alienada) que os indivíduos têm com o mundo.

Por outro lado, acreditamos que o aumento dos motivos-estímulo no toyotismo tem um duplo efeito: ao mesmo tempo em que estimula a atividade

também é sentido pelo trabalhador como carga. Ou seja, todos esses elementos do processo de trabalho (metas, vínculo familiar, equipe, etc.) acarretam um maior vínculo com o trabalho e por isso trazem também uma maior dificuldade de perceber a alienação, que fica ainda mais inconsciente, facilitando o terreno para a ideologia que estimula os motivos-estímulo. Deste modo, quando sente que o trabalho (mesmo explorado e alienado) é tão ou até mais importante para o trabalhador do que a sua própria família, isso o estimula a trabalhar e o vincula emocionalmente à sua atividade, tornando mais difícil a percepção de que ele mesmo é uma mercadoria que só é útil ao produzir valor. Nesse sentido, os motivos que o estimulam a trabalhar também se constituem como cargas de trabalho, já que a cooptação emocional (e cognitiva, mesmo que alienada) se caracteriza como uma pressão cotidiana por maior produtividade (você faz parte da “família” da empresa só se produzir, se der resultados para ela, se não, é excluído dessa “família”).

Além da ampliação dos motivos-estímulo, a gestão toyotista exige que o trabalhador seja *flexível*. Essa flexibilidade está relacionada ao *processo de trabalho*, que é flexível e exige uma diversificação das ações e das operações no interior da atividade do trabalhador. Para dar conta dessa demanda, exige também, uma “nova” *dinâmica psíquica* desse trabalhador, por meio da conformação de hábitos, habilidades, capacidades e mesmo caráter, voltados à produção. E, ainda, abrange de uma nova forma a *vida particular* do trabalhador, que também tem que ser flexibilizada para priorizar a atividade produtiva. Iremos abaixo, explorar segundo a Teoria da Atividade cada um desses pontos<sup>11</sup>.

Segundo Leontiev (1978b), ao analisarmos o trabalho em relação ao seu motivo, ele *aparece* como atividade, mas quando o vemos relacionado a um fim, ele aparece como um conjunto ou cadeia de ações. As ações são componentes da atividade, são processos subordinados à representação de um fim ideal que deve ser alcançado pelo conjunto da atividade. Por sua vez, as ações são compostas pelas *operações*, estas são a maneira de realizar a ação em condições específicas, como um modo de fazer. As ações estão ligadas ao motivo, mas apenas indiretamente, já que possuem fins parciais. A gestão toyotista diversifica essa

---

<sup>11</sup> Essa divisão em “três características” do trabalhador flexível tem uma função didática, para melhor compreensão do fenômeno. Entendemos que estas características ocorrem em unidade e estão ligadas à mesma atividade de trabalho. Ou seja, ao agir em determinado processo de trabalho, o trabalhador desenvolve determinadas características psíquicas, que, necessariamente, tem impacto na totalidade da sua vida, dentro e fora do trabalho.

cadeia de ações para chegar ao fim desejado no interior da atividade do trabalhador. Ou seja, na gestão taylorista/fordista o trabalhador tinha um número limitado de ações no seu trabalho, ações repetitivas, como, por exemplo, apertar parafusos durante toda a jornada de trabalho, o que, de fato, implicava um grande empobrecimento da atividade e vinha ao encontro à concepção de Taylor sobre o trabalhador como sendo um “macaco amestrado”.

Porém, na gestão flexível, a atividade de trabalho vai se caracterizar como uma cadeia de diversas e diferentes ações, complexificando-se (no discurso administrativo em voga, “enriquecendo-se”). Por exemplo, o trabalhador que antes tinha que operar uma só máquina (essa era sua ação) hoje tem uma variedade de ações no processo de trabalho como: operar diversas máquinas; cuidar do controle de qualidade da mercadoria produzida; ver se a equipe está cumprindo as metas; fazer a manutenção do equipamento; dentre outras.

Além de ter várias ações (muitas vezes independentes entre si), como depende da demanda, que é *flexível*, suas ações passam também a ser flexíveis. Ou seja, o trabalhador não tem controle sobre (não sabe) as ações que irá realizar naquele dia. Disto advém uma das características essenciais de sua flexibilidade: o trabalhador tem que estar preparado para se adaptar rapidamente e realizar ações que sejam demandadas pela empresa a qualquer momento.

Portanto, o que dita o encadeamento de ações são as necessidades da produção, ditadas pela demanda externa, de consumo, que, por sua vez, possui uma dinâmica alheia ao trabalhador, em relação à qual ele não tem controle e nem pode compreender. Deste modo, parece-nos que as ações de trabalho têm fins particulares que não correspondem ao fim da atividade, o que produz uma atividade ainda mais fragmentada, acentuando-se com isso os processos de alienação.

Contrariamente ao discurso administrativo em voga, disto decorre uma maior falta de controle dos trabalhadores sobre o seu trabalho, já que o controle é a ele externo (conforme as demandas de produção), o que, é claro, consiste em uma característica do trabalho sobre o capitalismo, que neste novo contexto se acentua.

Por outro lado, a diversificação das ações no interior do processo de trabalho, associadas ao fim de alcançar metas (motivo-estímulo), faz com que o trabalho seja intensificado quantitativa e qualitativamente (principalmente quando há um aumento da demanda), tanto em relação ao aumento do ritmo, dos movimentos

e dos processos sob responsabilidade do trabalhador, quanto em relação ao aumento da sua jornada de trabalho para dar conta da demanda (como horas-extras e/ou banco de horas, ou levar trabalho para casa, dependendo da natureza da atividade realizada), o que acarreta para o capital um aumento da extração da mais-valia e para o trabalhador um aumento das cargas de trabalho e, conseqüentemente, do seu desgaste.

Poderíamos pensar que uma maior variedade de ações poderia resultar em uma maior possibilidade de trabalho criativo (e alguns autores não marxistas assim o defendem); e é certo que a gestão flexível propicia a formação de capacidades, hábitos e habilidades qualitativamente diferentes da gestão taylorista/fordista. Porém, em um contexto de diversificações de ações, muitas vezes de forma exagerada e imprevisível, a probabilidade das operações criadas na execução do trabalho real darem errado é muito maior, o que pode desencadear um maior nível de insegurança, ansiedade e frustração do trabalhador com o seu trabalho.

Neste ponto, cabe analisar a “segunda característica” que é exigida do trabalhador flexível, ou seja, uma “nova” conformação do seu psiquismo para se adaptar à “nova” organização do trabalho.

É importante destacar novamente que o trabalho sob o capitalismo sempre terá a finalidade de obtenção de valor, de ampliação da mais-valia, por isso sempre será alienado, limitando o pleno desenvolvimento do trabalhador. Ou seja, as capacidades do ser humano, importantes para o seu processo de personalização, são deformadas, já que não correspondem à efetiva utilização de todas as suas forças criadoras e em toda sua plenitude. As capacidades dos trabalhadores, bem como o desenvolvimento de seus hábitos e habilidades, estão ligadas apenas as capacidades e habilidades no e para o trabalho. Ou melhor, para o conjunto de ações que diariamente realiza em seu trabalho, o que tem como conseqüência o desenvolvimento de uma personalidade apenas ligada ao *ser trabalhador* (em relações sociais capitalistas) e, portando, apartada do desenvolvimento integral do gênero humano.

Por sua vez, a gestão toyotista exige, cada vez mais, capacidades que tenham ligação direta com o desenvolvimento do trabalho, leia-se, o trabalhador flexível e multifuncional. Para melhor “eficácia” desse trabalhador, é necessário um conjunto de hábitos e habilidades inespecíficas e flexíveis para que possa operar

várias máquinas, mudar de função rapidamente, assumir diferentes tarefas, enfrentar constantemente novos desafios e adaptar-se ligeira e facilmente às técnicas em constante evolução.

Em relação à constante adaptação do trabalhador, a flexibilidade exacerbada, as modificações constantes das tarefas, das técnicas etc., produzem no trabalhador um sentimento de estar sempre desatualizado, defasado, gerando grande ansiedade e a pseudonecessidade (pois não é dele de fato, mas sim do capital) de constantemente atualizar-se ou educar-se continuamente. O capital explora essa mudança constante de técnica e a necessidade de capacitação na chamada *educação continuada, formação permanente etc.*, colocando a necessidade de se atualizar e se adaptar sob a responsabilidade do trabalhador, o qual tem que muitas vezes dedicar seu tempo livre para se *aperfeiçoar*. Isso se caracteriza também como uma grande fonte de sofrimento, pois o trabalhador precisa constantemente se capacitar para não perder o seu emprego (sentindo cotidianamente essa necessidade).

Portanto, o processo de trabalho sob a gestão flexível aprofunda os aspectos alienantes que já existiam no trabalho, criando ainda outros, conformando um “tipo” específico de personalidade desse trabalhador. Todos esses aspectos acima listados vão conformar uma personalidade ainda mais fragmentada, centrada em motivos-estímulos em detrimento dos motivos vitais. Ou seja, conformando a constituição psíquica necessária à produção e à reprodução do capital.

Por fim, em relação a sua vida privada, a ligação do trabalho com a vida fora do trabalho se amplia enormemente. Para o trabalhador flexível, não há vida fora do trabalho (como também não há vida no trabalho), já que ele deve sempre estar “conectado” de alguma forma com a empresa (e as novas tecnologias de comunicação e informática funcionam como ferramentas para isso), podendo ser solicitado a qualquer momento conforme a demanda de produção do capital – mesmo que esta conexão se limite apenas às preocupações relativas ao seu trabalho, levadas, frequentemente, para a casa (metas não cumpridas, tarefas incluídas, problemas com a chefia, dificuldades nas relações interpessoais etc.) ou à insegurança e ao medo do desemprego que lhe acompanha.

Por tudo isso, o trabalhador também não se realiza plenamente em sua vida fora do trabalho, pois esta se resume a um espaço de reprodução da força de

trabalho e de reprodução do próprio capital. Ou seja, nos espaços que lhe restam de vida fora do trabalho, esse trabalhador tem que repor o desgaste do seu trabalho, ao mesmo tempo em que consome e faz girar a roda do capital. Ao pensar no trabalhador flexível, que fica à disposição da empresa, mesmo que apenas em nível subjetivo, podemos pensar que esse trabalhador tem menor possibilidade de repor o seu desgaste, já que não consegue, material e subjetivamente, “desligar-se” do trabalho.

Segundo Laurell e Noriega (1989), no capitalismo, sob o trabalho alienado, o processo de desgaste é maior que o processo de reprodução, isto é, há muito mais desgaste do que reposição e desenvolvimento das capacidades físicas e psíquicas, o que se expressa nos grandes índices de adoecimento na classe trabalhadora. Parece-nos que na gestão toyotista esta característica se amplia no que tange o envolvimento integral do trabalhador.

Em síntese, vimos que no toyotismo a produção é flexível, o que exige um trabalho flexível e demanda um trabalhador também flexível. Isso terá um profundo impacto na subjetividade do trabalhador, pois se o trabalho é a atividade principal formadora de personalidade na vida adulta, no trabalho flexível a relação com o trabalho é aprofundada e ampliada para todas as dimensões da sua vida, ou seja, tanto no processo de trabalho, como para além dele. Neste contexto, o trabalhador se converte em uma “máquina de trabalhar”, vive para o trabalho, ainda mais do que em outros momentos históricos. Sua cooptação, então, é ainda maior. Por esse motivo, o trabalhador que trabalha sob a gestão toyotista não consegue ter outras atividades formadoras de sentido fora de seu trabalho.

Além disso, a cooptação emocional provoca um rompimento ainda maior do trabalhador com o produto do trabalho, ou seja, é uma relação que se estrutura pelo vínculo afetivo no interior da atividade (além do financeiro que é exterior à atividade), de modo que o trabalhador se torna dependente da empresa (afetivamente e, principalmente, materialmente) e fica ainda mais alienado do conteúdo da sua atividade: do que produz.

Portanto, na gestão toyotista, o trabalhador continua não tendo controle sobre o seu processo de trabalho, não tendo acesso ao produto do seu trabalho e, ainda, têm suas emoções fortemente cooptadas, o que deixa a alienação ainda mais oculta. E até sua vida particular passa a estar alienada dele, já que o trabalhador

não tem controle sobre ela. Por outro lado, ao ter a sua vida integral incluída na atividade de trabalho, aumenta-se muito o seu desgaste diminuindo-se os momentos de reprodução, o que se reflete em um aumento do sofrimento e, por consequência, do adoecimento dos trabalhadores.

## Conclusões

Neste artigo, procuramos analisar, em caráter de primeiras aproximações, as contribuições da Teoria da Atividade com as elaborações do campo Saúde do Trabalhador. Para isso, centramo-nos na análise do processo de sofrimento pelo trabalho.

Compreendemos que o capitalismo, como relação social, organiza toda a vida humana e, por isso, deve ser compreendido em seus traços essenciais. Partimos do princípio de que a Psicologia Histórico-Cultural possui o arsenal teórico e metodológico para compreender a relação entre o modo de produção vigente e seus reflexos no psiquismo humano. E vimos que a dissociação entre o sentido e o significado na atividade de trabalho tem sua base material na atividade alienada, decorrente da forma mercadoria e da propriedade privada dos meios de produção.

Por outro lado, as formas de organização e gestão do trabalho sob o capital, acarretam impactos específicos no psiquismo dos trabalhadores. Vimos que, sob a gestão toyotista, o uso da subjetividade do trabalhador faz parte da estratégia do capital para maior extração de mais-valia e, com essa finalidade, traz em seu bojo exigências psíquicas que não podem ser negligenciadas ao pensarmos a saúde do trabalhador.

## Referências

- ANTUNES, R. & ALVES, G. As Mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**. Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351. 2004. Disponível em: [HTTP://www.cedes.unicamp.br](http://www.cedes.unicamp.br).
- LAURELL, A. C. & NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde. Trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Cebes - Hucitec. 1989.
- LEONTIEV, A. N. **Actividad, consciencia y personalidad**. Ediciones Ciencias del Hombre, Buenos Aires, 1978b.
- LEONTIEV, A. N. Las necesidades y los motivos de la actividad. In, SMIRNOV, A.A., LEONTIEV, A.N., RUBINSHTEIN, S. L. e TIEPLOV, B. M. **Psicologia**. Academia de

Ciências Pedagógicas de la R.S.S.F.R. Instituto de Investigación Científica. Editorial Grijalbo S. A. México, D. F. 1969

LEONTIEV, A. N. **O desenvolvimento do Psiquismo**. Livros Horizonte. Lisboa. 1978a.

MARTINS, L.M. Psicologia sócio-histórica: o fazer científico. In. MARTINS, S. T. F., RENILDES DA SILVA, N., ABRANTES, A. A. **Método histórico-social na psicologia social**. Petropolis – RJ. Editora Vozes. 2005.

MARTINS, L.M. **A formação social da personalidade do professor**: um enfoque vigotskiano. Campinas – SP. Autores Associados. 2007.

MARTINS, L.M. **Análise sócio-histórica do processo de personalização de professores**. Tese de doutorado. Programa de pós-graduação em Educação. Faculdade de Filosofia e Ciências. UNESP. Marília. 2001

MARX, K. **O Capital**: Crítica da Economia Política. Livro Primeiro. 13º Edição. Rio de Janeiro. Editora Bertrand Brasil. 1989.

MARX, K e ENGELS, F. **A Ideologia Alemã**. In Obras Escolhidas em três tomos. Tomo I. Lisboa. Edições “Avante”. 1982.

SÈVE, L. **Marxismo e Teoria da Personalidade**. Volume III. Lisboa. Livros Horizonte. 1979.