

**Proposta da sessão**  
**O TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES PARA A SUBJETIVIDADE NA**  
**CONTEMPORANEIDADE.**

**Eixo Temático: Psicologia e Trabalho**

Coordenadora: Thaís Becker de Campos

**Introdução**

A presente sessão coordenada possui como proposta realizar uma reflexão crítica acerca da relação homem/trabalho na contemporaneidade. Para tanto, sugerimos como eixo norteador da fundamentação teórica a Psicodinâmica do Trabalho de Christopher Dejours, além de uma articulação com a Psicanálise e autores contemporâneos.

O interesse para o tema trabalho/subjetividade surgiu devido à constatação, seja na vida cotidiana seja através de estudos teóricos, de que é através do trabalho que o homem se insere e passa a fazer parte de algo maior, que é a civilização. Nesta práxis, o homem abre mão de sua onipotência e arrogância primitivas e assimila os valores desta cultura com a qual, através do trabalho, articula-se organicamente (Pellegrino, 1987). Assim o trabalho possui papel fundamental para inserção do homem à realidade. Nesse sentido Codo (2006) acrescenta tal compreensão, afirmando que o “trabalho é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, *geradora de significado*.” (p.80).

**Objetivos**

Os objetivos desta sessão coordenada são: 1) entender a evolução do trabalho, bem como seus significados, por meio da história; 2) compreender o atual contexto sócio-cultural e mais especificamente no contexto do trabalho; 3) analisar as influências deste contexto na produção de subjetividade;

### **Método**

O procedimento metodológico utilizado para o desenvolvimento dos trabalhos foi a pesquisa bibliográfica qualitativa. Segundo Toledo e Vieira (2011) a pesquisa bibliográfica é aquela que se utiliza de materiais como: dissertações, teses, livros, artigos científicos e vídeos. Os livros de acordo com sua utilização podem ser classificados em literatura corrente ou de referência. Na literatura corrente encontram-se as obras literárias, como poesia e romances, e as de divulgação, que são aquelas que expõem os conhecimentos técnicos e científicos. Entre os principais livros de referência podem-se citar as enciclopédias, dicionários e almanaques. Para Gil (apud TOLEDO; VIEIRA, 2011) “A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente” (p. 28).

### **Resultado e discussão/síntese dos trabalhos**

No dicionário Aurélio a palavra “trabalho” está definida como:

1. Aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim.
2. Atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento.
3. Trabalho remunerado ou assalariado; serviço, emprego.
4. Local onde se exerce essa atividade.
5. Qualquer obra realizada.
6. Lida, labuta. (Ferreira, 2001, p. 679)

Na descrição acima é possível identificar diversos conceitos associados à palavra trabalho. De modo geral, pode-se dizer que trabalho significa a aplicação de um esforço para realizar determinada atividade. O dicionário Aurélio apresenta o uso comum e corrente das palavras. Pode-se perceber que nele o trabalho já aparece associado ao emprego e a remuneração salarial. No entanto, tal associação tem um marco histórico. Ela foi sendo construída ao longo do desenvolvimento econômico-social. Ao ponto de na contemporaneidade o trabalho se transformar em sinônimo de emprego e um salário fixo (Enriquez, 1999).

Nessa definição, ainda, observa-se a ausência de uma associação entre presença ou não de satisfação e liberdade no trabalho, diferentemente do que pode ser observado através da definição etimológica da palavra.

Etimologicamente a palavra vem do verbo *trabalhar*, que significa “ocupar-se em algum mister, exercer algum ofício” (Cunha, 2010, p. 642). Tem sua origem do latim *tripaliare* que significa torturar, da idéia inicial de sofrer passou para esforçar, lutar e finalmente para trabalhar.

Com base nas duas definições apresentadas (do dicionário comum e do etimológico) percebemos que a palavra trabalho sofreu mudanças significativas, desde a sua origem. Esse fato evidencia que a relação do homem com o trabalho sofreu transformações históricas, isto é, que a maneira que ele se apropria da realidade e se insere nela foi sendo transformada ao longo da história. Destarte, o trabalho deve ser compreendido em sua historicidade e não por meio de significações rígidas e fixas.

Para os gregos, no século V a.c, tudo que estava relacionado com as necessidades vitais – como se alimentar ou se vestir, por exemplo – não era valorizado. Os atenienses prezavam pelo desenvolvimento do pensamento e da reflexão, e para tanto, o ócio era fundamental. Nesse contexto, todo e qualquer trabalho, desde a agricultura, comércio e até mesmo alguns cargos na administração pública, não era valorizado tal como a filosofia e a política. Eles não eram medida para a grandeza do ser humano e sua liberdade. Assim, todas as atividades laborais eram relegadas aos escravos (Enriquez, 1999).

Com a Revolução Industrial Inglesa no século XVIII, Revolução Política Norte-Americana e em seguida com a Revolução Francesa, trabalhar, atividade que até então não era vista como algo positivo para o homem, passou a ter outra conotação na sociedade e para os indivíduos. O trabalho começou a ser concebido como o modo de transformar a sociedade, a natureza, se tornando assim, um símbolo de liberdade para o homem (1999). Porém, tal liberdade torna-se ideológica, pois, grande parte dos indivíduos só serão livres para venderem sua mão de obra como mercadoria – uma vez que os meios de produção são privativos à uma pequena parcela da sociedade. Inaugura-se aí a exploração capitalista da mão-de-obra: o modo de produção em que vivemos atualmente.

Marx (1983) aponta que todo o processo de trabalho tem como fim a produção de um valor de uso, ou seja, um produto criado para satisfazer determinadas necessidades humanas. Tal processo sob o capitalismo, não produz tão somente valores de uso, mas fundamentalmente valores de troca: mercadorias. O próprio trabalho humano torna-se, nesta lógica, uma mercadoria, transforma-se em mero instrumento de lucro.

Assim, na contemporaneidade observamos como a precarização do trabalho e a ameaça de perdê-lo têm sido estratégias infalíveis que fazem dos trabalhadores instrumentos do gozo do outro, trazendo como consequência, a dissolução do vínculo social, o enfraquecimento dos movimentos sociais e a competição exacerbada (Enriquez, 2006).

Nesta nova ordem social, observa-se a crescente importância das empresas, que se tornaram um dos principais pontos de desenvolvimento e de estruturação individuais e coletivas (Chanlat, 1996). O indivíduo submetido às organizações fica à mercê da lei do capital, ou seja, é transformado em coisa e sua humanidade/subjetividade é anulada/mutilada.

Ao se integrar às organizações das quais fazem parte, os indivíduos se identificam com as mesmas, idealizando-as e colocando os valores organizacionais no lugar de seus próprios valores, transformando-se em instrumentos submissos e apáticos. Tornam-se massa e, em muitos momentos, passam a idealizar seus algozes. Tais mecanismos de subjugação do ser humano foram descritos por Freud (1921) em “Psicologia de massas e análise do eu”. Desta forma, as estratégias financeiras utilizando-se de tais mecanismos atingem seu objetivo: utilizar o sujeito ( que se julga autônomo) para superexplorá-lo e aliená-lo (Enriquez 2006).

Subjetivamente, entende-se que essa condição traz grande sofrimento ao indivíduo, Dejours (2012)<sup>1</sup> aponta para o sofrimento ético, sofrimento relacionado com a experiência da traição de si mesmo, que compromete a sublimação e a auto-estima. Além disso, a indiferença e a incapacidade de estabelecer vínculos levam o sujeito ao sentimento de solidão e falta de sentido.

Sennet (2007) também denuncia o enfraquecimento dos vínculos como uma das consequências desta nova ordem social, aponta que na lógica atual do curto prazo o indivíduo

---

<sup>1</sup> Clinique Du Travail Et Psychanalyse. Trad. nossa. Conferência apresentada por Christophe Dejours no I Encontro Brasileiro De Psicanálise E Sedução Generalizada, Universidade Estadual de Maringá em 18 de abril de 2012.

se torna cada vez mais dependente da organização, e contraditoriamente cada vez menos vinculado aos seus pares. Neste contexto organizacional é preciso afrouxar os laços, de acordo com o autor:

O sociólogo Mark Granovetter diz que as redes institucionais modernas se caracterizam pela ‘força de laços fracos’, com o que quer dizer, em parte, que as formas passageiras de associação são mais úteis às pessoas que as ligações de longo prazo, e em parte que fortes laços sociais como lealdade deixaram de ser atraentes (p. 25).

Destarte, a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo são corroídos na medida em que precisam de tempo para ser construídos e enraizados. Para Enriquez (2006) antigos valores como o mérito, a honra, o trabalho foram desvalorizados em prol de um único valor: o dinheiro. Fica claro, portanto, que “as qualidades de um bom trabalho não são as mesmas do bom caráter” (Sennet, 2007, pág 21).

De encontro a isso, a Psicodinâmica do Trabalho de Dejours (2012), sugere que o trabalho pode levar à extremos, chegando até mesmo a casos de suicídio relacionado ao trabalho que apontam para o sofrimento ético entre aqueles que estão sendo impulsionadas por novas formas de organização do trabalho, por experimentar a traição de si mesmos.

### **Referências**

Chanlat, J. (1996). *O Indivíduo Na Organização: dimensões esquecidas*. (2ª ed.). São Paulo, SP: Atlas

Codo, W. (Org). (2006). *Por uma psicologia do trabalho: ensaios recolhidos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Cunha, A. G. (2010). *Dicionário Etimológico da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Lexikon.

Dejours, C. (2012) *Clinique du travail et psychanalyse*. I Encontro Brasileiro De Psicanálise E Sedução Generalizada. Universidade Estadual de Maringá

Enriquez, E. (1999). *Perda do Trabalho Perda da Identidade*. Belo Horizonte: IRT (Instituto de Relações do Trabalho) da PUC-Minas. pp. 69-83.

Enriquez, E. (2006). O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. *RAE Eletrônica* – On-line version, São Paulo, v. 5, n. 1, jan./jun.

Ferreira, A. B. H. (2001). *Aurélio século XXI: o dicionário da Língua Portuguesa*. (4. ed.) rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Marx, K. (1983) *Contribuição à crítica da economia política*. São Paulo: Martins Fontes.

Pellegrino, H. (1987). Pacto edípico e pacto social. In: L. A. PY, (Org), *Grupo sobregupo* (pp. 195-205). Rio de Janeiro: Rocco (Original publicado em 1983).

Sennet, R. (2007). *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. (12 ed.). Rio de Janeiro, RJ: Record.

Toledo, C. A. A.; Gonzaga, M. T. C. (Coord.). (2011). *Metodologia e Técnicas de Pesquisa: nas áreas das Ciências Humanas*. Maringá: Eduem.

**Apresentação 1**

**CAPITALISMO FLEXÍVEL E HOMEM FLEXÍVEL: A PRECARIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E DA VIDA HUMANA.**

Samara Megume Rodrigues\*  
Angela Maria Pires Caniato

O presente estudo busca entender o contexto do trabalho no capitalismo contemporâneo e analisar algumas de suas consequências para a subjetividade dos indivíduos, principalmente no que tange a formação dos vínculos afetivos. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de cunho bibliográfico, pautada em uma visão dialética do ser humano, em que as características de sua subjetividade são entendidas como construídas e construtoras da cultura. Dessa maneira, a base teórica foi edificada com textos que vão ao encontro de tal visão, quais sejam: os escritos de Marx, a psicanálise freudiana e a teoria crítica de Adorno e Horkheimer.

O trabalho pode ser entendido como sendo toda ação humana que, guiada pela necessidade, transforma a natureza. Nesse processo objetivo o indivíduo se subjetiva, torna-se humano. (Marx, 1968/1867). O trabalho possui uma importância significativa para o indivíduo e para a sociedade. Ele não é apenas um meio de subsistência, mas a forma como os homens transformam a realidade que os cerca. O trabalho gera identificação e inserção social. Destarte, o trabalho enriquece os homens, tem um caráter formador da subjetividade. No entanto, com o primado do capitalismo o que se observa é a universalização da forma social do trabalho alienado (estranhado), deformador.

Todo o processo de trabalho tem como fim a produção de um valor de uso, ou seja, um produto criado para satisfazer determinadas necessidades humanas. Tal processo sob o capitalismo, não produz tão somente valores de uso, mas fundamentalmente valores de troca: mercadorias. (Marx, 1983/1859). O próprio trabalho humano torna-se uma mercadoria, transforma-se em mero instrumento de lucro. Nesse sentido:

O trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais

barata quanto mais mercadorias cria. Com a *valorização* do mundo das coisas (*Sachenwelt*) aumenta em proporção direta a *desvalorização* do mundo dos homens (*Menschenwelt*). O trabalhador não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma *mercadoria*, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral. (Marx, 1844/2004, p.80)

Marx (1844/2004) ainda afirma que nesse processo o objeto produzido não pertence a esse indivíduo, mas a outro. Ele lhe é estranho/alheio, apresenta-se ao trabalhador como se possuísse um poder independente do produtor. Assim, o trabalhador não se afirma em sua atividade, mas ao contrário, se nega.

Desde o surgimento do atual modo de produção da sociedade a atividade humana é explorada. Ela é subjulgada desde a estrutura econômico-social. No entanto, na contemporaneidade parece ocorrer algo a mais. Não algo novo, mas uma nova intensificação da exploração do trabalho, que tem como consequência a precarização do trabalho em dois níveis: da força de trabalho e do homem que trabalha.

Alves (2000) aponta que nas últimas décadas o capitalismo global passou por um processo reestruturativo, em que testemunhamos uma nova precariedade salarial, que implica uma nova morfologia social do trabalho. O principal elemento dessa nova condição salarial é seu caráter flexível. Desta maneira, a força de trabalho é flexibilizada quanto à sua legislação, regulamentação social e sindical. O autor analisa que esse fenômeno expressa a necessidade do capital de subsumir, submeter e **subordinar ainda mais o trabalho assalariada a lógica da mercadoria**. Ou seja, trata-se de uma nova estratégia do capital para tornar domável e submissa a força de trabalho.

A reestruturação capitalista tem como marco a organização Toyotista de trabalho. Ele é chamado de modelo japonês e originou-se na fábrica do Toyota e tem como porta-voz o engenheiro Taiichi Ohno (1912-1990). Segundo Gorender (1997) nesse modo de organização **a produção é feita pela demanda do consumo e o crescimento, ou seja, acompanha o fluxo de mudança na economia**. Se no modelo Fordista, a meta era produzir o máximo, em grande série; já no Toyotismo a empresa só produz o que é vendido e o consumo condiciona

toda a organização de produção, ou seja, o estoque e o desperdício são evitados. Esse ajustamento às flutuações da produção acarreta a **flexibilização da organização** do trabalho. Assim, no *“toyotismo, o princípio fundamental do taylorismo, ou seja, a luta patronal contra o ócio operário atinge um patamar superior”* (Gounet, 2002, p.29).

Com isso alteram-se as ideologias e os discursos ideológicos presentes no contexto do trabalho e social. Se anteriormente o indivíduo era visto como homem-máquina, no trabalho flexível ele passa a ser “homem-equipe”, visto que ele necessita ser polivalente, saber realizar todas as atividades. O discurso da competição é velado e passa-se a ideologia da cooperação entre os trabalhadores. O que se pretende com isso a cooperação dos indivíduos para com a empresa (com os lucros) e não uma cooperação real entre os trabalhadores. (Caniato, Rodrigues, 2012).

O modelo de produção atual se caracteriza pela maior produtividade, onde se busca a redução dos custos como forma de aumentar o poder competitivo da empresa no mercado de trabalho. Soma-se a isso a diminuição dos postos de trabalho, o que gera no indivíduo o temor do desemprego, o medo da não adequação as novas tecnologias, sentimentos de ansiedade, insegurança, baixa auto-estima. O que leva a sujeição às condições de trabalho, com conseqüências para o corpo e para a subjetividade.

Sennett(2007) afirma que devido ao modelo flexível a carreira “a longo prazo” está em vias de ser extinta. Em consequência, laços entre os indivíduos como lealdade, confiança e compromisso estão sendo corroídos.

Podemos entender assim, que a substituição do “homem-máquina” por “homem-equipe”, não muda as relações no sentido de maior cooperatividade, visto que a limitação do amadurecimento das relações se faz presente ainda mais no modelo atual, ou seja, os “laços fracos se concretizam no trabalho de equipe, em que a equipe passa de tarefa em tarefa e muda de pessoal no caminho” (Sennet, 2007, p.25).

Freud (1930/1981) aponta que o homem necessita de amparo para se desenvolver, necessita da presença física e afetiva de um outro para se constituir enquanto humano. A partir do acolhimento o homem constrói sua identidade e se diferencia, tornando-se único e edifica o respeito à alteridade, ao diferente de si. O desamparo significa um “buraco” no

psiquismo, um rompimento na continuidade do psiquismo, que leva a desqualificação do outro como outro. O desamparo é, assim, a impossibilidade de estabelecer relações de objeto, cuja desproteção fragmenta o indivíduo, deixando-o a mercê de perigos internos e externos.

Por conseguinte, os vínculos sólidos entre os indivíduos são necessários para um bom desenvolvimento psíquico. No modelo flexível tais vínculos sólidos (de amparo) no trabalho não possuem tempo necessário para se estabelecer, devido às características da própria organização do processo produtivo. Desta maneira, em tal contexto, o outro não é aquele que poderá me amparar e me humanizar, o que leva a conseqüências subjetivas importantes que constituem o homem do nosso tempo. Sabemos que, a percepção interna e externa da realidade configura-se assim, de forma singular a momentos históricos anteriores. Sobre a percepção do indivíduo em relação a seus pares, podemos afirmar que o outro se torna, em muitos momentos, o rival, aquele que concorrerá comigo pelo lucro, pelo emprego, pelas garantias no trabalho. (Caniato, Rodrigues, 2012)

Sennett(2007) ainda analisa que o atual contexto dilacera sobretudo aquelas qualidade que ligam os seres humanos uns aos outros e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável, pois em uma sociedade composta de episódios e fragmentos fica demasiadamente difícil a construção de uma narrativa histórica de vida, de identidade e o estabelecimento de relações duráveis. No entanto, o caráter destrutivo dessa organização é pervertido, uma vez que os aclamados como vencedores são aqueles indivíduos flexíveis, que conseguem desprender-se do seu próprio passado e adaptar-se ao constante “correr riscos”, aos desafios cotidianos do mundo do trabalho, que conseguem trabalhar em várias frentes diferentes e ao mesmo tempo.

A competição torna-se, desta maneira necessária para a sobrevivência em tal contexto. Todos são adversários, somente os mais “aptos”, “qualificados”, “treinados” têm lugar, somente os competidores são vencedores. Como aponta Ramonet(1998):

As “leis” do mercado tomam o lugar das leis da mecânica (que rege a vida dos astros, do cosmos e da natureza), ou da história, como explicação geral do movimento das sociedades. Ai também, somente os mais fortes é que levam o melhor, com toda

legitimidade, e os mais fracos são excluídos. **A vida é uma luta, uma selva. Darwinismo econômico e darwinismo social (apelos constantes à competição, à seleção, à adaptação) impõem-se como se tudo fosse evidente** (pp.66-67. grifos nossos).

A nova precariedade da força de trabalho gerada na/pela estrutura econômica da sociedade gera uma precarização da vida dos indivíduos, uma vez que seus vínculos afetivos são corroídos, tal como sua auto-referência, auto-conhecimento e processos de singularização e autonomia. Os indivíduos cada vez mais afastados uns dos outros, uma vez que lealdade, confiança, compromisso com o outro são qualidades que progressivamente perdem espaço, reproduzem a competição como modo de vida, não tendo quem os ampare eles são jogados em uma malha de destrutividade em relação ao outro e a si mesmo. Desta maneira, no mundo subjetivo de tais indivíduos são estimulados afetos relacionados à destrutividade, que dão sustentação as atitudes socialmente necessárias para a manutenção do modelo econômico, tais como o ressentimento e a inveja.

Na reestruturação capitalista/acumulação flexível nada mais foge a lei do mercado e da mercadoria, em que o indivíduo só existe como sujeito e objeto do poder econômico. Sociedade e cultura passam a serem regidas pela razão instrumental - que visa à coisificação, normatização e padronização. Tal razão anula as qualidades em prol de quantidades. Assim Horkheimer e Adorno (1985a) analisam que com o desenvolvimento capitalista “os homens renunciaram ao sentido e substituíram o conceito pela fórmula, a causa pela regra e pela probabilidade” (p.21). Essa racionalidade técnica cumpre uma função econômica na sociedade - que passa a ser ela toda “administrada”.

Sob a acumulação flexível, o indivíduo torna-se flexível – adjetivo que segundo o dicionário Ferreira (2004) significa: que pode dobrar ou curvar; elástico, fácil de manejar, maleável; dócil, submisso. Assim, a subjetividade não consegue construir os elementos necessários para se singularizar, se tornar única. Com a racionalidade técnica o homem “é mais uno, mas universal”(Horkheimer, Adorno, 1985b). Consequentemente transformado em massa, subjulgado.

Em um contexto social em que o eu e outro se tornam mercadoria, as relações sociais e os vínculos afetivos necessariamente são lesadas. A razão instrumental, em oposição à razão teórico/reflexiva não apenas expressa a necessidade de controle da realidade, mas principalmente o desconhecimento de si e das relações. Ou seja, em um contexto em que só a mercadoria tem voz e vez ocorre à fragilização da estrutura egóica, o que Horkheimer e Adorno (1985b) nomeiam como debilitação das funções do ego - que são as capacidades do indivíduo de pensar julgar, discriminar, de se relacionar com o diferente, de amar.

Não sendo único não é possível de relacionar de forma íntegra com o outro. Afinal, o processo de individuação (torna-se singular) pressupõe um afastamento da fusão originária da posição narcísica primitiva, a separação do eu e do não-eu (Freud, 1914/2004). Desta forma, ocorre a precarização da subjetividade, medida pela fragilização da capacidade de se relacionar/amar. Freud (1914/2004) aponta que tal capacidade é vital para a possibilidade de criação do homem sobre a natureza (o trabalho). Diante desse contexto torna-se urgente resgatar/reconstruir a capacidade humana de amar e criar, a função formadora que o trabalho possui. Sobre essa função criativa mediada pelo amor (vínculos afetivos sólidos) Freud (1914/2004) cita Heine, que escreve “e criando pude ficar são,/ e criar foi o que me salvou”(p. 106)

### **Referências**

Alves, G. (2000). *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo, Editora Boitempo.

Caniato, A, M, P & Rodrigues, S, M. (2012). A construção psicossocial da competição: o engano na cumplicidade de uma falsa vida. *Psicologia e Sociedade*, 24 (1), 23-35.

Ferreira, A, B, H.(2004). *Miniaurélio: o minidicionário da língua portuguesa*. Curitiba: Posigraf.

Freud, S. (1981). El Malestar en la Cultura. In: S. Freud. *Obras Completas*. Madrid: Biblioteca Nueva. (Trabalho original publicado em 1930)

Freud, S. (2004) À guisa de introdução ao narcisismo. In S. Freud. *Escritos sobre psicologia do inconsciente*. Obras psicológicas de Sigmund Freud (vol 1). Rio de Janeiro: Imago. (Trabalho original publicado em 1914)

Gorender, J.(1997) Globalização, tecnologia e relações de trabalho. *Revista Estudos avançados*, 24 (vol.11), 29 São Paulo Jan./Apr.

Gounet, T.(2002) *Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo.

Horkheimer, M & Adorno, T, W (1985a). O conceito de Esclarecimento. In: M. Horkheimer e T.W. Adorno. *Dialética do esclarecimento – fragmentos filosóficos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Horkheimer, M & Adorno, T, W (1985b) A indústria cultural: o esclarecimento como mistificação das massas. In: M. Horkheimer e T. W. Adorno. *Dialética do esclarecimento – fragmentos filosóficos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Marx, K. (1968) *Processo de trabalho e processo de produzir mais-valia*. In K. Marx. *O Capital* (livro 1, vol. 1, cap. V). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.(trabalho originalmente publicado em 1867)

Marx, K. (1983) *Contribuição à crítica da economia política*. São Paulo: Martins Fontes. (trabalho originalmente publicado em 1859)

Marx, K. (2004) *Manuscritos econômicos-filosóficos*. São Paulo: Boitempo editorial. (trabalho originalmente publicado em 1844)

Ramonet, I.(1998). *Geopolítica do Caos*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes.

Sennett, R. (2007). *A corrosão do caráter*. São Paulo: Record.

**Apresentação 2**

**REFLEXÕES SOBRE AS IMPLICAÇÕES DOS MODELOS DE GESTÃO  
PARA A SUBJETIVIDADE DO TRABALHADOR NA ATUALIDADE**

Thaís Becker de Campos\*

O interesse para esta pesquisa surgiu através do estudo de autores que nos indicam como os caminhos que a sociedade atual está tomando, não estão contribuindo em nada para desenvolvimento humano, muito pelo contrário, observa-se um desfazimento dos vínculos sociais além do aumento do mal-estar e da violência (Enriquez, 2006).

Um dos fatores para essa condição é a submissão, cada vez mais clara, de todos à lei do mercado mundial. A integração do mercado global é acompanhada do fortalecimento do princípio libertador da economia, o neoliberalismo que, de modo simplificado, possui como premissa básica a livre regulação do mercado, conforme as leis do capital, com o mínimo possível de interferência do Estado. Os governos, exauridos do poder de interferir em todas as questões cruciais do futuro, nada mais podem fazer a não ser, apontar os imperativos da economia transnacional, o Estado democrático perde legitimação, e a globalização mostra-se uma cilada para a democracia (Martins & Schumann, 1998).

Essa lógica sinaliza um estilo de pensamento e de ação perversos, na medida em que predomina a racionalidade econômica, o que importa são os melhores meios e métodos, o cálculo dos custos e das vantagens, e jamais o porquê das decisões e das atitudes (Enriquez, 2006).

O dinamismo extremo do mercado atual não permite que as coisas sejam feitas como eram devido à um curto prazo, a ordem do longo prazo sucumbiu ao “capital impaciente” (Bennet Harrison apud Sennet, 2007, p.22), e as empresas buscam eliminar camadas de burocracia, objetivando tornarem-se mais planas e flexíveis.

O objetivo desta pesquisa, portanto, foi compreender, neste contexto, o modo como indivíduo e organizações se relacionam e refletir sobre como os modelos de gestão tem interferido na subjetividade dos trabalhadores submetidos a essa condição na atualidade.

Os sujeitos estão, cada vez mais, se dando conta dos problemas com os quais se defrontam, porém, para Enriquez (2006) é necessário que hajam pessoas interessadas em ajudar a analisar tudo que está sendo feito, a fim de que seja possível pensar novos projetos, construir novas instituições, violar as regras que não valem nada e fortalecer aquelas que são importantes e, quiçá, um dia formar um novo paradigma social e humano. Esse paradigma implicaria ter-se maior consideração pelos outros.

As reflexões levantadas nessa pesquisa se justificam na medida em que buscam contribuir para com um novo projeto de civilização, conforme citado anteriormente. São de grande importância social, pois possibilitam uma leitura crítica sobre os modelos de gestão e suas consequências para a subjetividade do homem na atualidade, além de buscar contribuir na desmitificação das práticas organizacionais em relação aos recursos humanos.

O método de pesquisa utilizado baseou-se na leitura, na pesquisa e na análise textual e conceitual em obras apontadas ao longo deste projeto de pesquisa, portanto, se refere a uma pesquisa bibliográfica qualitativa.

Segundo Toledo e Vieira (2011) a pesquisa bibliográfica é aquela que se utiliza de materiais como: dissertações, teses, livros, artigos científicos e vídeos. Os livros de acordo com sua utilização podem ser classificados em literatura corrente ou de referência. Na literatura corrente encontram-se as obras literárias, como poesia e romances, e as de divulgação, que são aquelas que expõem os conhecimentos técnicos e científicos. Entre os principais livros de referência podem-se citar as enciclopédias, dicionários e almanaques. Para Gil (apud Toledo & Vieira) “A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente” (p. 28).

Através da reflexão do referencial levantado fica claro, portanto, como o contexto sócio-econômico sempre direcionou as práticas organizacionais e vice-versa. Chanlat (2002) esclarece que o conjunto dessas práticas é entendido como o modelo de gestão que é colocado em execução pela direção da empresa para atingir seus objetivos. Assim, o modo de gestão compreende o estabelecimento das condições de trabalho, a natureza das relações

hierárquicas, os valores e a filosofia da organização, bem como as políticas de gestão do pessoal, que por sua vez impõe valores e padrões de conduta aos homens.

No dicionário Aurélio a palavra gestão está sob a definição de “Ato ou efeito de gerir; gerência.” (Ferreira, 2001, p. 347). A palavra gerir, por sua vez, significa “Ter gerência sobre; administrar, dirigir, gerenciar.” (Ferreira, p. 346).

Todo modelo de gestão é influenciado por aspectos internos da organização (estratégias, recursos, pessoal, tecnologia, cultura, tradições, etc.), por aspectos externos (contexto econômico, concorrência, mão-de-obra, etc.), pelo contexto político, cultural e social. Toda gestão é caracterizada por um modelo prescrito, que é componente formal, estático e abstrato e o modelo real, que é concreto, informal, real e dinâmico. É da relação de todos esses aspectos e desses modelos de gestão que nasce o que ocorre na prática das organizações, que repercutará em uma tensão entre organização e pessoal e é da onde se desenvolvem os resultados materiais (Chanlat, 1995).

Chanlat (1995) aponta para quatro principais modelos de gestão, são eles: o modelo de gestão tayloriano e neotayloriano, a gestão tecnoburocrático, o método gestão baseado na excelência, e a gestão participativa.

a) O modo de gestão tayloriano e neotayloriano: caracteriza-se, principalmente, por uma divisão do trabalho muito fragmentada, com tarefas muito repetitivas, produção em função do tempo e remuneração em função do rendimento. Segundo este modelo de gestão, o ser humano é visto como um ser dotado de energia física e motivado apenas por incentivos econômicos. A empresa é considerada uma máquina e as pessoas as engrenagens. Modelo de gestão muito presente nas indústrias e no setor terciário. Na atualidade, esse modelo de gestão adotou a utilização da informática, mas conserva todos seus princípios básicos.

b) O método de gestão tecnoburocrático: surgiu inicialmente na esfera estatal, mas em seguida estendeu-se para todas as organizações. Se caracteriza por uma pirâmide hierárquica bem desenvolvida, com centralização do poder, difícil comunicação, grande valorização dos especialistas e técnicos, as normas são rígidas e os controles sofisticados. Compreende a empresa como máquina, assim como a tayloriana, mas não unicamente

mecânica e sim racional. O homem, neste contexto, está submetido ao império da norma e do limite.

c) O modo de gestão baseado na excelência: associado ao método de gestão à japonesa, a gestão baseada na excelência ou qualidade total foi difundida após início dos anos 80, e engloba novas práticas administrativas que enfatiza o primado do êxito, e fundamenta-se na noção de produzir melhor que os concorrentes. Esse modelo exige a mobilização geral da energia física, psíquica e afetiva do indivíduo a serviço da organização, que se torna o local de todas as superações, identificações e de todas as projeções individuais.

d) O método de gestão participativo: agrupa todas as experiências de gestão que fazem com que o pessoal de uma organização participe das decisões em diversos níveis. Parte do princípio de que o ser humano é uma pessoa responsável e que deve ter a autonomia necessária para a realização da tarefa e para participar na gestão mais global da empresa.

Nesta nova ordem social, observa-se a crescente importância das empresas, que se tornaram um dos principais pontos de desenvolvimento e de estruturação individuais e coletivas (Chanlat, 1996).

O indivíduo submetido às organizações fica à mercê da lei do capital, assim, propõe-se uma visão calamitosa da condição humana.

Apoia-se na tese de Enriquez (2006) que denuncia que ao se integrar às organizações das quais fazem parte, os indivíduos se identificam com as mesmas, idealizando-as e colocando os valores organizacionais no lugar de seus próprios valores, transformando-se em instrumentos submissos e apáticos. Desta forma, as estratégias financeiras atingem seu objetivo: utilizar o sujeito, que acredita ser autônomo, para superexplorá-lo e aliená-lo.

Subjetivamente, entende-se que essa condição traz grande sofrimento ao indivíduo, Dejours (2012)<sup>2</sup> aponta para o sofrimento ético, sofrimento relacionado com a experiência da traição de si mesmo, que compromete a sublimação e a auto-estima. Além disso, a indiferença

---

<sup>2</sup> Clinique Du Travail Et Psychanalyse. Trad. nossa. Conferência apresentada por Christophe Dejours no I Encontro Brasileiro De Psicanálise E Sedução Generalizada, Universidade Estadual de Maringá em 18 de abril de 2012.

e a incapacidade de estabelecer vínculos levam o sujeito ao sentimento de solidão e falta de sentido.

Segundo Dejours (2012) prazer e sofrimento são estritamente inseparáveis do trabalho. Para se tornar competente em relação ao trabalho, é preciso aceitar a experiência da realidade e do fracasso, condição esta dificilmente encontrada nas gestões atuais, que de modo geral, conforme levantado anteriormente apontam para uma ênfase na excelência, no êxito e no sucesso. Não é possível ao trabalho ser neutro ao ego e à saúde mental, de modo que, em alguns casos o trabalho pode tornar-se um mediador importante na construção de saúde, mas pode, também, gerar o pior e levar à doença mental descompensada.

Dejours (2012) explicita, também, a importância da psicodinâmica do reconhecimento para a satisfação narcísica do trabalhador, que pode, de acordo com o contexto e da condição psíquica do indivíduo se tornar uma armadilha. Isso ocorre quando a identidade do indivíduo é muito enfraquecida, este trabalhador torna-se escravizado em busca do reconhecimento externo para garantir a continuidade da identidade.

Ao concordar em transformar sua mente para não perder o benefício do reconhecimento e da estima da gestão da empresa ou de seus superiores, o sujeito procura, obviamente, manter a sua identidade, mas ao custo de distorcer sua individualidade. Ao concordar colocar seu zelo no serviço de ordens e regulamentos que vão contra os objetivos da cultura e da civilização e, principalmente, seus próprios valores éticos, o trabalhador enfraquece ainda mais os alicerces da sua subjetividade e se torna ainda mais dependente do reconhecimento por parte empresa para manter a sua identidade (Dejours, 2012).

Assim, levando em consideração a lógica atual do curto prazo o indivíduo se torna cada vez mais dependente da organização, e contraditoriamente cada vez menos vinculado aos seus pares. Neste contexto organizacional é preciso afrouxar os laços, de acordo com Sennett (2007):

O sociólogo Mark Granovetter diz que as redes institucionais modernas se caracterizam pela ‘força de laços fracos’, com o que quer dizer, em parte, que as formas passageiras de

associação são mais úteis às pessoas que as ligações de longo prazo, e em parte que fortes laços sociais como lealdade deixaram de ser atraentes (p. 25).

Destarte, a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo são corroídos na medida em que precisam de tempo para ser construídos e enraizados. Para Enriquez (2006) antigos valores como o mérito, a honra, o trabalho foram desvalorizados em prol de um único valor: o dinheiro. Fica claro, portanto, que “as qualidades de um bom trabalho não são as mesmas do bom caráter” (Sennet, 2007, pág 21).

Desta forma, o trabalho clínico de Dejours (2012), sugere que o trabalho pode levar ao extremo, chegando até mesmo ao suicídio relacionado ao trabalho que apontam para o sofrimento ético entre aqueles que estão sendo impulsionadas por novas formas de organização do trabalho, para experimentar a traição de si mesmos.

### **Referências**

Chanlat, J. (1996). *O Indivíduo Na Organização: dimensões esquecidas*. (2ª ed.). São Paulo, SP: Atlas.

Chanlat, J. F. (1995). Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: Davel, E., & Vasconcelos, J. (Orgs.) “*Recursos” humanos e subjetividade*. (pp. 118-128). Petrópolis: Vozes.

Dejours, C. (2012) *Clinique du travail et psychanalyse*. I Encontro Brasileiro De Psicanálise E Sedução Generalizada. Universidade Estadual de Maringá.

Enriquez, E. (2006). O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. *RAE-electronica*, 5(1). Recuperado em 10 maio, de 2012, de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S16766482006000100011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16766482006000100011&lng=en&nrm=iso).

Ferreira, A. B. H. (2001). *Aurélio século XXI: o dicionário da Língua Portuguesa*. (4. ed.). Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Freud, S. (2006). *Moral Sexual Civilizada e Doença Nervosa Moderna*. (J. Salomão, Trad.). *Edição Standart Brasileira das Obras Psicológicas Completas* (Vol. IX, p.13-319). Rio de Janeiro: Imago. (Original publicado em 1885).

Martin, H., & Schumann, H. (1998). A Sociedade 20 por 80: Dirigentes mundiais rumo a uma nova civilização. In: \_\_\_\_\_ *A Armadilha da Globalização: o assalto à democracia e ao bem-estar social*. (pp.7-22). São Paulo: Globo.

Sennet, R. (2007). *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. (12 ed.). Rio de Janeiro, RJ: Record.

Toledo, C. A. A., & Vieira, P. H. (2011). Roteiro para elaboração de projeto de pesquisa. In Toledo, C. A. A., & Gonzaga, M. T. C. (Orgs.). *Metodologia e Técnicas de Pesquisa: nas áreas das Ciências Humanas*. (pp. 21-40). Maringá: Eduem.

**Apresentação 3**  
**O TRABALHO E A PRODUÇÃO DE SUBJETIVIDADE NO CENÁRIO**  
**CONTEMPORÂNEO**

Ana Céli Pavão

**Introdução**

O trabalho, e todo contexto que o envolve, está presente na vida do ser humano no decorrer da história. Desde que nascemos acompanhamos nossos pais buscar o sustento da família através do trabalho e, muitas vezes, a imagem que recordamos dos finais de tarde é de um semblante fatigado e cansado por causa das agruras vividas no ambiente laboral. É como se vivêssemos o mesmo sofrimento e, portanto, lutamos contra o sofrimento dos nossos pais como se tratasse do nosso. (Dejours, 2007).

Ao longo do nosso desenvolvimento, tomamos contato com outras figuras que nos remetem à condição de trabalho, uma vez que os processos de socialização foram sendo delegados a instituições e organizações sociais: professores, cuidadores, instrutores, entre outros. E cada vez mais, vivemos a experiência dolorosa da angústia, da solidão, do abandono, da rejeição dos pais; sendo que a angústia, o sofrimento e as preocupações fundamentais de nossos pais tornam-se um enigma que carregamos durante a vida adulta, quando nos é exigida uma escolha profissional, uma identidade, que, dentre outros fatores, vai determinar nosso sustento, da família que devemos formar, e possibilitar nosso ingresso definitivo na sociedade. (Dejours, 2007).

Por outro lado, o trabalho coloca-se entre as atividades mais importantes e, de qualquer maneira, constitui-se como principal fonte de significados na constituição da vida do ser humano, uma vez que as pessoas articulam-se ao redor das atividades laborativas. (Codo citado por Jacques, 2003).

Ao fazer uma análise da dimensão do trabalho, Codo (2006) chega à conclusão de que “Trabalho é uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, *geradora*

*de significado.*” Gerar significado é transcender, é algo que se torna eterno, é levar a ação para além de si, uma vez que o trabalho a imortaliza.

Mas, qual é o significado do trabalho na contemporaneidade? Como se concebe o trabalho para o ser humano em meio à nova ordem mundial, que traz em seu bojo a precariedade e a incerteza, acompanhadas pela nova lógica do mercado, que transformou expressivamente o sentido do trabalho? Na sociedade, agora dita “pós-industrial”, o auge do sistema capitalista acarretou consequências devastadoras: um mercado de excedentes, a fartura de objetos que prometem satisfazer todos os desejos, o consumo desenfreado e generalizado de uma “maioria silenciosa”. (Baudrillard, 1985).

Neste sentido, o trabalho e seus significados passaram por denso processo de mudança na história que permitiu diferentes e novos olhares.

### **Objetivos**

#### Objetivo Geral

Problematizar o trabalho utilizando como sustentação sua historicidade, buscando compreender seus diferentes significados ao longo da história, por meio de pistas no contexto social em que vivemos, a contemporaneidade, a fim de pensar no processo de produção de subjetividade e na busca da sincera autonomia do sujeito.

#### Objetivos específicos

- a) Entender a evolução do trabalho, bem como seus significados, por meio da história;
- b) Compreender o atual contexto sócio-cultural e sua influência na produção de subjetividade;
- c) Analisar o homem contemporâneo na tentativa de contribuir para sua sincera autonomia.

### **Método**

A metodologia adotada foi a Pesquisa Qualitativa de González Rey (2005), por abranger a formação do conhecimento de modo construtivo interpretativo, possuir uma forma dinâmica de construção do conhecimento e possibilitar a compreensão da realidade enquanto sistema. O pesquisador é colocado pelo autor numa condição ativa no processo do conhecimento, uma vez que a realidade não é acessível diretamente, sendo passível permanentemente de interpretação, e por ser esta uma construção, toda construção é um processo eminentemente teórico.

### **Resultados e Discussão**

Ao passear pela história do trabalho, verifica-se que as bases sobre as quais as relações de trabalho foram construídas têm passado por profundas transformações e, com isto, entra em cheque a identidade da sociedade, a produção de subjetividade e o sentido do trabalho na vida de cada sujeito.

A começar pela origem da palavra trabalho que adveio do latim medieval *tripalium* e que caracterizava um instrumento de tortura, exposto como um artefato composto de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos com ponta de ferro, que eram cravadas no solo, convergindo para um vértice no alto, onde se atavam os infelizes a serem castigados ou mortos. A relação com o sofrimento começa a fazer sentido quando se leva em conta que, no momento histórico em que a palavra surgiu, o trabalho era uma atividade indigna, reservada a subalternos, de preferência servos ou escravos. (Sampaio, 1998).

Com o advento da Revolução Industrial, no século XVIII, as cidades passaram a ser grandes centros concentradores de indústrias e de operários, levando muitas pessoas a deixarem o campo em busca de novas oportunidades. Nesse contexto, o trabalho do homem mudou radicalmente com a concentração em fábricas, o que reformulou a concepção do trabalho até aquele momento representado pelas necessidades humanas de sobrevivência, mudando, inclusive, a estrutura comercial e social da época, sendo esta representada por uma nova relação: o proprietário; dono do capital, bens e recursos, e o trabalhador, detentor de um único bem, o trabalho, caracterizando uma relação que “se costuma chamar de dominação”. (Guareschi, 1999, p. 143).

Desta forma, este período marcado pela Revolução Industrial caracterizou-se por profundas e incomensuráveis mudanças no mundo do trabalho, que irá, de uma vez por todas, reduzir o homem a objeto, desta vez com o formato de máquina. Não ao acaso, a noção de tempo, até então associada à natureza, passa a apresentar na era moderna um ritmo extremamente rigoroso, sendo materializado no aparelho que mensura o tempo e espaço, o relógio. Além deste, inúmeras invenções como termômetros, régua de cálculo, entre outros, carregam o significado do mecanicismo, e o trabalho passa a ser regido enquanto movimento disciplinado e altamente controlado.

Consequente, surgiu o modelo de produção em massa que revolucionou a indústria automobilística, o Fordismo, que utilizava à risca os princípios de padronização e simplificação de Taylor, desenvolvendo outras técnicas avançadas para a época. Uma das principais características do Fordismo foi o aperfeiçoamento da linha de montagem. Os veículos eram montados em esteiras rolantes que se movimentavam enquanto o operário ficava praticamente parado, realizando uma pequena etapa da produção. (DRUCKER, 1999).

A preocupação em aumentar a eficiência das empresas tornou-se tão grande que o método utilizado era a racionalização do trabalho operário, ou seja, exigia-se que os trabalhadores se comportassem essencialmente como partes das máquinas. Além desse comportamento mecânico, as tarefas eram altamente fragmentadas, tirando do trabalhador toda e qualquer necessidade de usar o cérebro e os afetos. Dessa forma é possível entender o termo “mão de obra” que identifica o ser humano apenas como uma parte, não considerando o seu todo, aquilo que é intrínseco.

Ao avançar alguns capítulos da história, chegamos à segunda metade do século XX, caracterizada pela crescente globalização, que acarretou mudanças intensas nas relações de trabalho e, cujo aumento significativo da produção, aliada ao desenvolvimento de tecnologias, culminou num cenário de desemprego massivo, ou seja, nas palavras de Guareschi (1999, p. 144), de uma relação de dominação para uma “relação de exclusão”, na qual o trabalhador é meramente excluído do trabalho. Houve grandes transformações no formato estrutural com o qual o trabalho vinha se apresentando; Rifkin (1996) escancara esta nova era ao escrever *O*

*fim dos empregos*, destacando a crise do emprego, a diminuição substancial deste tipo de trabalho e anunciando novas formas de conceber o trabalho.

O poder privado e as complexas organizações possuem como único interesse, o lucro, não garantindo mais ao trabalhador o emprego de antigamente, trazendo como consequência o trabalho informal, “bicos”, empregos temporários, trabalho ilegal.

E o homem, o trabalhador, o sujeito? Esclarecendo, que ao utilizar o termo “sujeito”, definido por Dejours (2008), estamos falando daquele que vivencia de forma afetiva a situação em questão. Afetivamente, ou seja, sob a forma de uma emoção ou de um pensamento que não é apenas um conteúdo de pensamento, mas especialmente, um estado do corpo. A afetividade é, portanto, o modo pelo qual o próprio corpo vivencia seu contato com o mundo.

O que se percebe no contemporâneo é aquilo que nos alertou Enriquez (2006) em seu artigo *O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável* – a violência por excesso.

Uma violência que, segundo o autor, não é a violência fundadora do direito, nem a violência necessária às relações humanas, mas uma violência que visa suprimir o sujeito e, mais ainda, sua subjetividade, “fazendo com que nada na vida tenha sentido.” (Enriquez, 2006, p. 02).

Esta constatação se contrapõe ao discurso sobre a emancipação e o progresso humano, dos séculos XIX e XX, de que o homem poderia e deveria se tornar um sujeito autônomo, sujeito histórico, sujeito de direito, sujeito psíquico e sujeito moral, sendo desta forma, sujeito de suas próprias ações (Enriquez, 2006).

Para o autor, o nascimento do sujeito psíquico se deve à psicanálise e, portanto, é mais recente. À luz desta abordagem,

ser reconhecido como sujeito psíquico, é ser respeitado em seu fórum interior, no seu trabalho de pensamento, na sua atividade de sublimação, ser protegido das “mortes psíquicas”, realizadas pelos adversários que são, às vezes, os pais, e aparecer como “o mais insubstituível dos seres”, dando às imagens de intimidade todo o seu vigor.

Reconhecer-se como sujeito psíquico é, por outro lado, aprender a se defender da fantasia da dominação total (o famoso “mestre e dono da natureza”) e se perceber como um indivíduo clivado, submetido à perda, à falta, ao trabalho de luto e ao sofrimento, dívidas a pagar para poder realizar, pelo menos em parte, o programa do princípio do prazer. O sujeito psíquico é, assim, um ser que reconhece as suas contradições e os seus conflitos, sabendo que não é totalmente senhor de sua própria casa pelo fato de existir o inconsciente, submetido à vacilação e ao medo do despedaçamento, mas capaz de fazer de suas falhas o trampolim para chegar à posição de sujeito humano e de sujeito social, estando ambos intimamente ligados [...]. (Enriquez, 2006, p. 04).

Seria desta maneira que o homem estaria a caminho de sua autonomia, capaz de ditar suas próprias regras, conduzir sua própria vida, e ter uma visão otimista do futuro.

Infelizmente, não é o que parece.

Na busca intensa pelo capital são utilizadas algumas artimanhas que envolvem os trabalhadores em verdadeiras arapucas.

O conceito de Indústria Cultural de Theodor Wiesengrund Adorno (1986) retrata uma sociedade em que mercado e cultura se fundem em prol de um único e perverso objetivo: o lucro, apresentando como estratégia o esvaziamento do sujeito. Utilizando a lógica do consumo, o sujeito é capturado, dando adesão ao que está posto na cultura. Cultura esta criada pela Indústria Cultural, na qual o sujeito é apenas espectador passivo neste processo.

A precarização do trabalho e a ameaça de perdê-lo têm sido estratégias infalíveis que fazem dos trabalhadores instrumentos do gozo do outro, trazendo como consequência, a dissolução do vínculo social, o enfraquecimento dos movimentos sociais, a competição exacerbada. (ENRIQUEZ, 2006).

Além disso, surge um estilo de ação perverso, no qual as organizações “hipermodernas” (Pagès *et al*, 2006; Enriquez, 2006), consideradas como organizações-mães ou “instituições divinas” (Enriquez, 2006, p. 05), exigem a identificação (ou melhor, a internalização) dos valores organizacionais em detrimento dos valores pessoais, tornando o indivíduo um instrumento dócil, submisso e, sobretudo, fazendo-o acreditar que ele é o único responsável por seu sucesso e pelo sucesso da organização; portanto, se esta fracassa é ao

indivíduo que é atribuída a responsabilidade. É a chamada “psicologização dos problemas”, segundo Enriquez (2006, p. 06).

Mais ainda, emaranhados nesta teia social, os indivíduos são obrigados a dar um caminho um tanto tortuoso à sua própria agressividade, como nos elucida Freud (1997) em sua obra *O Mal-Estar na Civilização*: a agressividade é introjetada, internalizada; ela é, na verdade, enviada de volta para o lugar de onde proveio, dirigida no sentido de seu próprio ego. Aí, é assumida por uma parte do ego, que se coloca contra o resto do ego, como superego, e que então, sob a forma de consciência, está pronta para por em ação contra o ego a mesma agressividade rude que o ego teria gostado de satisfazer sobre outros indivíduos, a ele estranhos. E porque os indivíduos reagem desta forma frente à agressividade que, segundo Freud (1997), é um processo que está a serviço da vida, uma vez que protege o indivíduo de possíveis ataques externos a ele? O motivo é o sentimento inconsciente de culpabilidade, ou seja, a tensão entre o severo superego e o ego, que a ele se acha sujeito, é chamada de sentimento de culpa; expressa-se como uma necessidade de punição. A civilização, portanto, consegue dominar o perigoso desejo de agressão do indivíduo, enfraquecendo-o, desarmando-o e impedindo-o de se proteger.

O sofrimento, assim, permanece rejeitado do foro íntimo do indivíduo, não sendo percebido como resultante da perversa organização do trabalho da atualidade, que exclui muitos homens ou sobrecarrega muitos outros, precarizando ainda mais o já empobrecido trabalhador da contemporaneidade. (Dejours, 2001 citado por Caniato *et al*, 2010).

Sendo assim, percebe-se que na sociedade contemporânea não existe espaço para fragilidades. No momento atual em que vivemos, ambiciona-se a perfeição, privilegia-se o belo, ostenta-se o luxo, recusa-se a finitude da vida, buscam-se satisfações a todo custo. E não se ajustar a este modelo impecável, é não ser aceito nesta tal sociedade, sendo tão dolorido ao homem assumir sua condição de desamparo.

Citando novamente *O Mal-Estar na Civilização*, Freud (1997) proclama a difícil condição do homem moderno que se encontra num mundo sem Deus, corroborando que todos os investimentos na ciência e os avanços da tecnologia não cumpriram a missão de trazer às pessoas felicidade. O pai protetor se desfaz e resta ao sujeito a possibilidade do desamparo.

Desta forma, o desamparo está relacionado à renúncia pulsional para assegurar um lugar na sociedade, sendo o mal estar, resultante de uma vida de conforto e segurança na civilização.

Deste modo, pensar o sujeito que trabalha é deparar-se com seus invernos existenciais, suas limitações e sofrimentos, reconhecendo-o como sujeito psíquico, tal como definiu Enriquez (2006): um indivíduo clivado, submetido à perda, à falta, ao luto, tendo que se haver com seus conflitos e contradições, e, sobretudo, um indivíduo que, para existir, teve que experimentar o desamparo.

A partir deste novo padrão imposto pelo coletivo, é possível entender como nascem acusações severas ao homem trabalhador: se este está doente e não comparece ao trabalho, não seria uma desculpa de sua preguiça e incompetência? Mesmo se a doença foi adquirida pelas condições do ambiente de trabalho, não é permitido senti-la e desapontar a organização-mãe.

Acepções deste tipo nascem no imaginário das pessoas que vivem a dor e a frustração de serem rejeitadas, descartadas; ou ainda, que escondem sua condição de fraqueza por medo das consequências em sua vida profissional e pessoal, sentindo-se culpadas e envergonhadas por não se adequarem ao grupo de seres humanos perfeitos.

Haverá luz no fim do túnel? Terá o trabalho perdido sua função de construtor de identidade e gerador de significados que transcendam à ação?

Ao pensar em alternativas e saídas para este cenário tão devastador em que o trabalhador está inserido, percebe-se a necessidade de refletir sobre os significados do trabalho construídos socialmente e, assim, a possibilidade de repensá-los e resignificá-los.

Freud (1997), ao discutir os caminhos que levam à felicidade, apresenta, por um lado, a relação desta com a experiência de intensos sentimentos de prazer, e por outro, a defesa contra o sofrimento e o desprazer; sendo esta última, possibilitada por meio do trabalho que proporciona ao homem a oportunidade de viabilizar a satisfação de suas pulsões, contando para isso, com o auxílio da sublimação. Esta função psíquica pode alcançar tamanha satisfação, sendo que tal satisfação,

[...] como, por exemplo, a alegria do artista em criar, em dar corpo às suas fantasias, ou a do cientista em solucionar problemas ou descobrir verdades, possui uma qualidade especial que, sem dúvida, um dia poderemos caracterizar em termos metapsicológicos. (Freud, 1997, p. 28).

Em uma nota de rodapé de *O Mal-Estar na Civilização*, Freud, retrata, de forma privilegiada, a relação do homem com o trabalho:

Não é possível, dentro dos limites de um levantamento sucinto, examinar adequadamente a significação do trabalho para a economia da libido. Nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto à ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana. A possibilidade que essa técnica oferece de deslocar uma grande quantidade de componentes libidinais, sejam eles narcísicos, agressivos ou mesmo eróticos, para o trabalho profissional, e para os relacionamentos humanos a ele vinculados, empresta-lhe um valor que de maneira alguma está em segundo plano quanto ao de que goza como algo indispensável à preservação e justificação da existência em sociedade. A atividade profissional constitui fonte de satisfação especial, se for livremente escolhida, isto é, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos persistentes ou constitucionalmente reforçados. (Freud, 1997, p. 29).

Estas palavras, ainda atuais, comprovam que o trabalho não perdeu sua principal definição: o de ser fonte de significados na constituição da essência humana.

O trabalho é uma atividade fundamental na própria construção do sujeito, envolvendo todas as suas dimensões: a física, a social, a psíquica. É o lugar do investimento subjetivo e é também um espaço de edificação do sentido e, por conseguinte, de conquista da identidade, da continuidade e da historicização do sujeito. (Enriquez, 1999).

Resgatar este sentido é uma emergência social, é quase uma questão de sobrevivência e, apesar da “visão trágica da vida”, aqui apresentada, assegura-se que há saídas.

O indivíduo começa a perceber que não é apenas à base de estimulantes que ele pode encontrar saídas, que não é somente adotando todas as próteses possíveis que ele pode se adaptar, mas que é principalmente se interrogando sobre as suas capacidades, seus limites, sua mortalidade, individualmente e com os demais. O indivíduo então se confessa capaz de um trabalho de luto, de um trabalho de interrogação, que pode levá-lo a analisar-se, a trabalhar o seu “fórum interior”, não para fazer análise pela análise, mas para tentar saber por que faz tal coisa e que sentido lhe atribui. É dizer que retorna de maneira fundamental a algo que estava em vias de desaparecer: a questão do sentido. Os seres humanos são seres em busca de sentido. É a definição fundamental de ser humano e ser social. De outro modo, seríamos apenas animais totalmente programados. (Enriquez, 2006, p. 11).

Assim, ao encararmos o trabalhador como ator social, sujeito protagonista de seu trabalho, percebe-se que, ao viver o sofrimento, este sente e sofre sozinho; porém, tal sofrimento não tem origem individual, é constituído no meio em que este sujeito está inserido, nas relações sociais que são estabelecidas, na sua historicidade, nas intersubjetividades formadas.

### **Conclusão**

A partir do resgate histórico que esta pesquisa se propôs, percebemos que o trabalho apresenta dois mundos. Há um mundo do trabalho que tem como base o investimento subjetivo, a conquista da identidade, a construção de significados que transcendam à ação humana. No entanto, há outro mundo que carrega sofrimentos, angústias e que tornam os sujeitos instrumentos de dominação, destituindo-os de sua autonomia e da possibilidade de serem reconhecidos como sujeitos psíquicos (Enriquez, 2006). E este último tem sido marca registrada no cenário contemporâneo.

Diante desta perspectiva e, entendendo que o trabalho produz intensas marcas na produção da subjetividade, foi necessário buscar pistas da relação sujeito-trabalho, através da história, considerando, fundamentalmente, as dimensões de tempo, espaço e território, e destacando os efeitos da contemporaneidade, para compreender o sujeito em seu foro íntimo e

o significado do trabalho em sua trajetória, de modo a ajudá-lo a questionar-se e a alcançar meios eficazes de enfrentamento contra o sofrimento psíquico.

### **Referências**

Antunes, R. (2010). *Adeus ao trabalho?:* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 14ª Ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Unicamp.

Baudrillard, J. (1985). *À sombra das maiorias silenciosas:* o fim do social e o surgimento das massas. São Paulo: Brasiliense.

Bauman. (2001). *O mal-estar da pós-modernidade.* Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Caniato, A. M. P.; Cesnick, C. C.; Araújo, J. S.(2010). *Subjetividades cúmplices e o sofrimento psicossocial na contemporaneidade.* Psicologia & Sociedade; 22 (2). P. 236-246 – On-line version. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v22n2/04.pdf>>. Acesso em 16 jan.2012.

Chauí, m. (2006). *Cultura e democracia:* O discurso competente e outras falas. 11ª Ed. São Paulo: Cortez.

Codo. (Orgs.). (2006). *Por uma psicologia do trabalho:* ensaios recolhidos. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Codo, W.; Soratto, L.; Vasquez-Menezes, I. (2004). Saúde Mental e Trabalho. In: Zanelli, j. C.; Borges-andrade, J. E; Bastos, A. V. (Orgs.). Porto Alegre: Artmed, p. 276-299.

Codo, W. (Orgs.). (2002). *Saúde mental & trabalho:* leituras. Petrópolis/RJ: Vozes – minúsculo.

Cohn, G. (Org.). (1986). In: Adorno Theodor. *Sociologia.* São Paulo: Ática.

DEJOURS, C. (2008). *A banalização da injustiça social.* 7ª Ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

\_\_\_\_\_. (2007). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações, In: Chanlat, J. -F (coord.). *O indivíduo na organização:* dimensões esquecidas. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, vol. I. P. 149-173.

\_\_\_\_\_. (2003). *A loucura do trabalho.* 5ª Ed. Ampl. São Paulo: Cortez.

\_\_\_\_\_.(1994). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Abdoucheli, E. Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

Drucker, P. F. (1999). *Sociedade pós-capitalista*. 7ª Ed. São Paulo: Pioneira.

\_\_\_\_\_. (1997). *As novas realidades: no governo e na política, na economia e nas empresas, na sociedade e na visão do mundo*. 4ª Ed. São Paulo: Pioneira.

Enriquez, E. (2006). *O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável*. *RAE Eletrônica – On-line version*, São Paulo, v. 5, n. 1, jan./jun.

\_\_\_\_\_. (2000). *Vida psíquica e organização*. In: MOTTA, F. C. P.; FREITAS, M. S. (Orgs.). *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: Editora FGV,(pp. 11-22).

\_\_\_\_\_. (1999). *Perda do trabalho, perda da identidade*. Belo Horizonte, v. 5, n. 9, jul./dez. P. 53-73.

\_\_\_\_\_. (1997). *A organização em análise*. Petrópolis: Vozes, 1997.

Freud, S. (1999). *Totem e tabu* (1913 [1912-13]). Rio de Janeiro: Imago.

\_\_\_\_\_. (1998). *Esboço de Psicanálise* (1940 [1938]). Rio de Janeiro: Imago.

\_\_\_\_\_. (1997). *O mal-estar na civilização* (1930 [1929]). Rio de Janeiro: Imago, Ed.

\_\_\_\_\_. (1996). *O futuro de uma ilusão* (1927). In: *Obras completas*,(XXI) Rio de Janeiro: Imago.

Guareschi, P.A. (1999). *Pressupostos psicossociais da exclusão: competitividade e culpabilização*. In: Bader Sawaia (Org.). *As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social*. Petrópolis: Vozes.

González Rey, F. (2005). *Pesquisa qualitativa e subjetividade: os processos da construção da informação*. São Paulo: Pioneira Thompson Learning.

Jacques, M. G. C. (2003). *Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental e trabalho*. *Psicologia e sociedade*, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 97-116, jan./jun.

Mezan, R. (2000). *Psicanálise e Pós-Graduação: notas, exemplos, reflexões*. *Suplemento do Jornal do Psicólogo*. CRP-04, Belo Horizonte; ano 18, n. 66, março.

## **Anais V CIPSI - Congresso Internacional de Psicologia**

*Psicologia: de onde viemos, para onde vamos?*

**Universidade Estadual de Maringá**

**ISSN 1679-558X**

---

Motta, F.C.P. (1991). Organizações: vínculo e imagem, In: *Revista de administração de empresas*. SP, 31(3): 5-11, jul. /set.

Pagés, M.; Gaulejac, V.; Bonetti, M.; Descendre, D. (2006). *O poder das organizações*. 10ª reimpressão. São Paulo: Atlas.

Rifkin, J. (1996). *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Makron Books.

Roudinesco, E.; Plon, M. (1998). *Dicionário de psicanálise*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Sampaio, J. (1998). Psicologia do trabalho em três faces. In: Goulart, I.; Sampaio, J. (Org). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo,(pp. 17-40)