

Anais XVII Semana de Psicologia da UEM e IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da UEM

Saúde mental: as dimensões políticas da Psicologia – 24 a 27 de outubro de 2016

Universidade Estadual de Maringá ISSN 2358-7369

AS NOVAS CONFIGURAÇÕES DE GESTÃO DO TRABALHO: IMPLICAÇÕES À SUBJETIVIDADE E SAÚDE DO TRABALHADOR

Tamara Natácia Mulari Coneglian, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil; Guilherme Elias da Silva, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil.

contato: tamara.coneglian@gmail.com

RESUMO

As mudanças que estão ocorrendo no Brasil depois da segunda metade do século XX no cenário político, social e econômico, afetaram e vêm afetando diretamente o trabalhador e sua relação com o trabalho. A dinâmica saúde, subjetividade e trabalho passou então, a ser analisada pelas Clínicas do Trabalho, como uma consequência do processo de produção; determinada histórica e socialmente pela relação capital e trabalho. Partindo desta premissa, o objetivo desta pesquisa foi a realização de um levantamento bibliográfico baseado na perspectiva de alguns autores da Psicossociologia do Trabalho, com o intuito de entender quais são as implicações dessas novas configurações nos processos de subjetivação e nas relações de trabalho, e suas consequências à saúde do trabalhador. As mudanças que estão ocorrendo significaram uma redução da estabilidade de emprego, declínio do desenvolvimento interno de carreira, diminuição da lealdade e do comprometimento e aumento dos riscos que o trabalhador deve assumir. As crescentes exigências e pressões do mundo do trabalho, o controle do corpo e da subjetividade do trabalhador, juntamente com a redução dos meios e dos recursos para o sujeito fazer face a elas, ocasionam o surgimento de sofrimentos e novas patologias advindas do trabalho. Diante de todas as mudanças e impactos sofridos pelos homens, a conclusão que se chega é que a subjetividade do ser humano se firma em um estado de “interminável vir a ser - um eu jamais acabado”, pois as novas configurações de gestão do trabalho pautadas na flexibilidade, no curto prazo e imediatismo, no culto à performance, no individualismo, indicam não permitir uma vida pautada em experiência coerentes, estáveis e profundas de conteúdo vivenciado.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde do Trabalhador. Subjetividade. Gestão do Trabalho.

INTRODUÇÃO

As grandes transformações que ocorreram no Brasil depois da segunda metade do século XX, no cenário político, social e econômico, como por exemplo o desenvolvimento da *lean production*, das formas de horizontalização do capital produtivo, das modalidades de flexibilização e desconcentração do espaço físico produtivo, a introdução da máquina informatizada, como a “telemática”, o aumento do novo proletariado fabril e de serviços, presente nas diversas modalidades de trabalho precarizado, como os terceirizados,

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

subcontratados, *part-time*, que se expandem cada vez mais em escala global, afetaram e vêm afetando diretamente o trabalhador e sua relação com o trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004). A relação saúde, subjetividade e trabalho passou então, a ser analisada como uma consequência do processo de produção; determinada histórica e socialmente pela relação capital e trabalho. Esse fato permitiu que os olhares de pesquisadores estivessem pautados na investigação das transformações dos processos de trabalho e seus desdobramentos e consequências.

Em função das mudanças que vem ocorrendo, os estudos e pesquisas nesse campo tinham um enfoque voltado às consequências físicas na saúde do trabalhador. Esse cenário vem passando por algumas mudanças de foco (até por conta de uma mudança de suas consequências também), sendo que, nos últimos anos, esse olhar tem ganhado força para os processos de subjetivação e trabalho, saúde e sofrimento psíquico.

Algumas dessas mudanças como, o aumento das privatizações de empresas ou serviços públicos, o momento atual de fusões e aquisições, os impulsos tecnológicos, o aumento de trabalhos terceirizados, as diversas reestruturações, os novos imperativos baseados na performance financeira a curto prazo ou ainda as mudanças sociodemográficas, como a feminização do trabalho, envelhecimento da população, entre outros, são fatores que contribuem hoje, para a modificação das identidades coletivas, da subjetivação e do processo saúde-doença no trabalho (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Soma-se a esses fatores, uma das premissas do modelo econômico e político do neoliberalismo contemporâneo, que é a terceirização da gestão das atividades-meio. Essa forma foi uma saída racional e econômica para que as organizações possam focar em suas atividades-fim e delegarem para terceiros a gestão das atividades-meio. Essa nova perspectiva de trabalho fragmentado vem transformando a força de trabalho das organizações, e seus impactos psíquicos e subjetivos nos trabalhadores começaram a ser estudados atualmente. Segundo o sociólogo Richard Sennett (2015, p. 22): “‘Empregos’ estão sendo substituídos por ‘projetos’ e ‘campos de trabalho’”.

Paralelamente a essa fragmentação da perspectiva do trabalho, é exigido cada vez mais o culto ao individualismo. Em seus escritos “O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica”, Enriquez (1997) relata que atualmente estamos retornando de forma massiva ao individualismo, e que jamais na história o mesmo estava tão encerrado nas malhas das organizações como hoje. Fazendo essa caminhada para a libertação do ser humano do

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

“grilhão coletivo”, e preso na organização, o sujeito perde sua liberdade com seu próprio corpo, seu modo de pensar e sua psique. O trabalhador nunca esteve tão emaranhado nos processos organizacionais, e tão pouco livre em relação à sua subjetividade.

Para acompanhar essas mudanças, Sennett, em seu livro “A corrosão do caráter” (2015), explica que o “capitalismo” flexível ao enfatizar a flexibilidade ataca as formas rígidas de burocracia, tendo como exigência e consequência o requerimento de trabalhadores mais ágeis e mais abertos a mudanças em curto prazo, deixando de lado cada vez mais as leis e procedimentos formais. Essa flexibilidade acarreta certa dose de ansiedade no ser humano, pois o mesmo se torna prisioneiro da incerteza, não sabendo os riscos e que caminhos serão compensados.

É importante pontuar aqui, que essa ênfase à flexibilidade, além das consequências já citadas, camufla também novas formas de controle, que provocam impactos na subjetividade dos trabalhadores, essas novas formas de controle serão vistas adiante.

Todas essas mudanças atuais no campo das relações de trabalho são conturbadas e rápidas demais para permitirem ao homem uma absorção do seu ritmo e do seu significado, o que acaba por gerar uma competição excessiva, o desejo intenso de alto desempenho, a pressa, a pressão diária, o que inflige na qualidade de vida do ser humano, sendo esta afetada diretamente, pois, essas vivências de insegurança e incerteza necessariamente ficam aquém do que se almeja como uma vida de boa qualidade, e conseqüentemente acarretam prejuízos a saúde do trabalhador (LIPP, 2001 apud FREITAS; MULARI, 2012).

Ao tentar acompanhar essas mudanças, como uma forma de sobrevivência no mundo contemporâneo, e ao dar ênfase a essa flexibilidade e às novas formas de trabalho, o próprio significado do mesmo está sendo mudado. Assim, ao defender que o trabalho faz parte do processo de subjetivação e formação de identidade do homem, o próprio sentido de existência do sujeito está se modificando [sofrendo consequências, inclusive, na saúde mental e na forma de ver o mundo a sua volta]. É a partir desse olhar que esta pesquisa foi desenvolvida e teve o objetivo de fazer um levantamento bibliográfico baseado na perspectiva de alguns autores da Psicossociologia do Trabalho, com o intuito de entender quais são essas implicações nas novas formas de subjetivação e relações de trabalho, e suas consequências à saúde do trabalhador.

Para entender essas novas configurações e transformações, foi necessário compreender como a saúde do trabalhador foi ganhando espaço de estudo, ou seja, como essa

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

perspectiva foi sendo modificada acompanhando as mudanças globais, as novas relações de trabalho, e as novas formas de gestão, com enfoque aos estudos dos processos de subjetivação relacionados às formas de trabalho, às relações sociais, políticas e econômicas; E, desta forma, analisar quais os desdobramentos/as consequências dessas mudanças nas formas de gestão contemporâneas no que diz respeito à subjetividade e saúde do trabalhador.

Novas configurações de gestão e relações de trabalho

Após a Segunda Guerra Mundial, toda desordem passou a ser controlada por economias avançadas, além de sindicatos fortes, o Estado passou a ser responsável por garantir assistência e as empresas em grande escala combinaram-se e produziram uma era de relativa estabilidade. Esse “passado estável”, segundo Sennett (2015), durou média de 30 anos, e hoje sede lugar a uma nova sociedade. Segundo o autor, essa nova sociedade é marcada por uma moderna estrutura institucional, que ao deixar de lado as organizações do tipo pirâmide, a administração sede lugar ao pensamento de organizações análogas a redes, pois busca a eliminação às camadas de burocracia, tornando-se mais flexíveis e planas, prezando pelo trabalho em curto prazo, por contrato ou episódico. Três elementos fazem parte do sistema de poder que se esconde nas modernas formas de flexibilidade, segundo Sennett (2015), o primeiro é a reinvenção descontínua das organizações, o segundo é a especialização flexível de produção e o terceiro é a concentração de poder sem centralização.

As empresas passaram a buscar flexibilidade por meio de estruturas mais soltas e com maior autonomia individual (ROUSSEAU, 1995; WETZEL, 2000 apud LOPES; SILVA, 2007). Nesse contexto de priorização de flexibilidade e velocidade, as organizações têm lidado com rápidas mudanças, por exemplo, a adaptabilidade tornou-se mais valiosa do que a constância, a flexibilidade mais importante do que a previsibilidade. As relações de trabalho sofreram transformações profundas em sua estruturação, influenciadas por esta nova realidade organizacional.

Essas transformações ocorridas a partir do início dos anos 1980 representaram a quebra das relações de trabalho que eram tidas como tradicionais. Tais mudanças significaram uma redução da estabilidade de emprego, declínio do desenvolvimento interno de carreira,

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

diminuição da lealdade e do comprometimento e aumento dos riscos que o empregado deveria assumir (ATKINSON, 2002, apud LOPES; SILVA, 2007).

Além da burocratização dos processos, também a produção em massa, o modelo de produção de bens tangíveis, os princípios que eram regidos pelo taylorismo/fordismo, no mundo contemporâneo estão cedendo lugar progressivo a estruturas organizacionais descentralizadas e fragmentadas, pela produção de bens intangíveis e o aumento do setor de serviços. Observa-se no Brasil, segundo Bendassolli (2007), a emergência de novos arranjos de trabalho como o autônomo-informal, crescimento do trabalho doméstico e temporários, também o aumento do empreendedorismo do formato de pequenas empresas, do mercado virtual, e por fim o aumento das formas de subempregos como terceirização e quarteirizações.

Sobre o formato de precário da terceirização ou quarteirizações, Reimann (2002, apud BARROS, 2005) levanta o aspecto da dificuldade ou impossibilidade do trabalhador que assume essa perspectiva de trabalho de se manter numa posição social estável em contratos por tempo determinado. Esse fator acarreta no enfraquecimento do convívio desses trabalhadores e dificulta o estabelecimento de um clima de solidariedade e cooperação.

Alguns pesquisadores da administração estão dizendo que a concepção clássica que temos do trabalho, pautada no trabalho com carteira assinada, estabilidade e seguros está desaparecendo. Em vez disso, estão surgindo novas formas de produção focados na volatilidade e precariedade dos contratos ou vínculos empregatícios (MASI, 1999a, 1999b; DUPAS, 1999; FORRESTER, 1997; RIFKIN, 1995; SINGER, 1999 apud BENDASSOLLI, 2009).

Nessa perspectiva, é importante dar ênfase ao entendimento de como os processos de subjetivação do sujeito estão acontecendo e se os mesmos garantem a estabilidade da saúde do trabalhador, em meio a esse cenário.

Psicologia do Trabalho e Clínicas do Trabalho: enfoque na Subjetividade e Saúde mental do Trabalhador

Esse aumento dos estudos relacionados à saúde e trabalho, e o fato de saber hoje que as patologias se originam não só de fatores biológicos, mas também do meio que o sujeito

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

está inserido, permitem a ampliação de estratégias direcionadas à tentativa de superação dos problemas agravados ou provocados pelo trabalho.

Os avanços das práticas voltadas à da saúde do trabalhador, não só no Brasil, como no mundo todo, somados à exacerbação da crise do trabalho contemporâneo explica o surgimento de uma nova demanda social, a qual provoca a necessidade de estudos que promovam novas iniciativas. Assim, a França como pioneira desses estudos, traz à tona o conceito de “Clínica do Trabalho”, para abordar e compreender os temas voltados a essa crise contemporânea do trabalho.

Uma das premissas de atuação das clínicas do trabalho é justamente o processo de vulnerabilização do sujeito e dos coletivos profissionais, advindos da individualização e do desmantelamento dos coletivos do trabalho e conseqüente perda de referências compartilhados. Soma-se a essa premissa, a preocupação das manifestações das diversas modalidades de mal-estar no trabalho, incluindo doenças físicas, transtornos e alterações mentais e psicossociais (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Com a emergência do sofrimento no trabalho, através das clínicas do trabalho, busca-se questionar o sofrimento tanto em suas inscrições ou produções sociais, como nos modos de organização e divisão do trabalho, e também na perspectiva dos processos de subjetivação que operam no indivíduo como resposta ao sofrimento, sendo tanto nas falências ou falhas nas defesas psíquicas segundo Dejours (1990 apud BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011), quanto no bloqueio ou redução do poder de agir, segundo Clot (2006). Diante disso, há uma preocupação de não pecar em um reducionismo ao sofrimento individual, mas uma tentativa de investigar o sofrimento intrinsecamente ligado a fatores sociais e sua ressonância com as questões do subjetivismo e psiquismo.

São seus precursores na França os autores Sivadon (1957 apud BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011), que estudou as “neuroses do trabalho” como sendo provocadas por situações de insegurança e conflitos”; Veil (1964 apud BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011) que estudou não só os aspectos singulares e psicológicos do sujeito como também a organização do trabalho; e Le Guillant (1984 apud BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011) inspirado no materialismo histórico-dialético propõe o estudo das situações concretas vivenciadas pelo trabalhador, pois nelas é que são encontradas as manifestações patológicas (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

Entende-se por “clínicas do trabalho” um aporte de teorias que direcionam seus estudos para a relação entre trabalho e subjetividade, adotando como objeto de estudo os processos de subjetivação relacionados ao trabalho e seu papel nas transformações das situações de trabalho. A palavra clínica aqui, não é “traduzida” em seu sentido literal, mas sim em um sentido social, que faz a articulação do mundo psíquico com o mundo social, e os processos de subjetivação, pois tem como foco de pesquisa e intervenção a realidade vivenciada pelos sujeitos. Dessa forma compreende não apenas uma clínica voltada ao sofrimento, mas transcende essa esfera, enfatizando também os processos criativos e construtivos do sujeito, sua capacidade de mobilização, de agir e de resistência frente ao real do trabalho. Portanto, as clínicas do trabalho vão ao encontro do aumento do poder de agir dos sujeitos, privilegiando metodologias qualitativas, as quais os próprios sujeitos são convocados a refletir sobre suas práticas (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

As teorias das clínicas do trabalho apresentam objetivos convergentes e pressupostos comuns, e também apresentam algumas divergências de ordem epistemológica, teórica e metodológica. Cada uma delas parte de conceitos específicos tanto de subjetividade quanto de trabalho, assim como propõe formas específicas de compreender e apreender os processos de subjetivação e as situações de trabalho. Atualmente essas teorias são representadas por 4 grandes frentes: psicodinâmica do trabalho, clínica da atividade, Psicossociologia e ergologia.

A Psicossociologia, fortemente representada atualmente por Vincent de Gaulejac e Eugène Enriquez, busca investigar a reciprocidade entre o individual e o coletivo, o psíquico e o social, proporcionando um entendimento sobre os processos grupais, as organizações e instituições, pois oferece importantes dispositivos de análise da mudança social. Essa abordagem teórica considera que os grupos, as organizações e as instituições são mediadoras da vida pessoal dos sujeitos e são criados, regidos e transformados por eles (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

A Psicodinâmica do Trabalho é representada principalmente por Christophe Dejours na década de 1980, e tem seus fundamentos calcados na psicanálise, adotando como eixo principal de estudo o sujeito dividido por conflitos intrapsíquicos, mas que também não se constitui fora da relação com o outro, acreditando que o reconhecimento é capaz de transformar o sofrimento em prazer nas atividades de trabalho. Acredita que o trabalho é constituinte do sujeito, e considera o mesmo tanto em sua dimensão real, quanto em sua dimensão prescrita (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

Já a Clínica da Atividade, fundamentada nas teorias de Vygotsky, Leontiev e Bakhtin, teve origem em 1990, e é hoje representada por Yves Clot e Daniel Faita, busca compreender as situações do trabalho real para aumentar o poder de agir sobre o mundo e sobre si mesmo, de uma forma tanto coletiva como individual, reconhecendo que o coletivo regula a ação individual. Nessa perspectiva a subjetividade é constituída pela e na atividade (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011). As contribuições dessa teoria, principalmente por Clot, têm sido pautadas na compreensão de que a atividade impedida é acúmulo de energia, acreditando que a saúde está ligada à intensidade, à ligação da energia mental e afetiva em objetos externos ao sujeito e novamente por ele reapropriada. Internalização e externalização são dois eixos fundamentais da movimentação da energia ou do afeto em torno da atividade. Portanto, nessa perspectiva, a saúde está relacionada com a recriação das situações, a possibilidade de recriar o real do trabalho e com auto-iniciativa (CLOT, 2006).

A Ergologia, representada, especialmente, pelos trabalhos de Yves Schwartz, adota como fundamento conhecer melhor o trabalho para intervir e transformá-lo, acreditando que a atividade é a matriz da história humana e deve ser estudada no fluxo das situações concretas. Parte do princípio de que a atividade, por ser uma discussão inacabável, é responsável por uma aprendizagem permanente de normas e valores, projetando o sujeito a um constante processo de conhecimento e transformação da sua atividade (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

METODOLOGIA

Como metodologia, realizou-se o levantamento bibliográfico de publicações como artigos e livros referentes ao contexto histórico e social, as transformações no mundo do trabalho e suas relações com a subjetividade e saúde dos trabalhadores. A análise crítica dos modelos de gestão contemporâneos foi referenciada teoricamente por autores da Psicossociologia e Sociologia do Trabalho, tais como: Enriquez, Bendassolli, Lhuilier, Sennett, Ehrenberg, Bauman, que tratam da relação entre homem e organização na contemporaneidade e suas consequências à subjetividade e saúde do trabalhador.

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Todos os fatores já citados introduzidos nesse estudo relacionados às atuais formas de organizar o trabalho, acarretam problemas para a vida e à saúde do trabalhador, pois influenciam diretamente o modo de subjetivação do homem, ferindo a dignidade humana na medida em que limitam ao máximo a liberdade do trabalhador, tendo este que direcionar seu trabalho em prol de projeto alheios. Acaba, também, reduzindo a possibilidade de escolhas e criação, e, conseqüentemente, o homem passa, muitas vezes, a não se reconhecer no produto de seu trabalho. Sendo o produto impessoal, serializado e a ele agregado uma marca que lhe dê valor de mercado, coloca o trabalhador numa posição secundária, muitas vezes invisível, posição essa, cada vez mais patogênica.

Enriquez (1997) explica que o ser humano está preso na organização, e defende que essa “prisão” acontece de uma forma tão sutil e inconsciente, que as organizações fazem o sujeito acreditar que ele é livre, e mais ainda, fazem acreditar que foi o próprio sujeito, no seu poder de autonomia e liberdade que escolheu fazer sua própria história, dentro é claro, dos pressupostos da organização.

As organizações necessitam hoje de indivíduos sutis, capazes de tomar iniciativa e de reagir o mais rápido possível [de forma flexibilizada e leve] aos acontecimentos imprevisíveis, os quais na sociedade contemporânea, como já citado na introdução deste trabalho, acontecem a todo o momento. Seguindo a própria lógica do trabalho terceirizado, por exemplo, o qual exige que o trabalhador ora esteja em um ambiente com um trabalho prescrito e predeterminado, ora esteja atendendo outra demanda em outro ambiente e com outras pessoas, o mesmo trabalhador não é mais pressionado a possuir conhecimentos amplos em certas áreas; ele deve ser capaz de adquirir continuamente novos conhecimentos nas áreas mais variadas, as mais pertinentes para a empresa que está atendendo naquele momento. Esse processo deve ser seguido à risca, para que o trabalhador seja capaz de uma adaptação contínua, a fim de não ser surpreendido por processos desconhecidos e que não esteja preparado para resolver da melhor forma possível.

Outro elemento a considerar sobre a questão da identidade *versus* trabalho flexível, como o terceirizado, *freelancer* ou trabalhos “projetizados” (com tempo determinado), diz respeito ao tempo em que o empregado terá condições de desenvolver sua carreira na organização. Sennett (2015) lembra que o sentimento de refazer contratos e vínculos com

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

frequência traz o sentimento de estar sempre partindo do zero, exigindo readequação a conhecimentos, comportamentos, relações sociais, além da necessidade de estar sempre provando a própria competência profissional. Sendo assim, a identidade, que já é sensível, torna-se ainda mais instável, fazendo com que cada um, para lidar com o sofrimento, adote as estratégias defensivas compatíveis com seus próprios recursos pessoais, dificultando assim a mobilização coletiva, incitando cada vez mais o individualismo.

O discurso pregado por essa nova ideologia hipermoderna do capitalismo flexível, segundo Sennett (2015) ataca a burocracia rígida e enfatiza o risco, ao defender que a flexibilidade permite aos sujeitos mais liberdade para moldar suas vidas. O que na verdade significa que a nova ordem impõe novos controles, em vez de abolir regras passadas. Além do que, essa liberdade camuflada também significa dizer que o sujeito é responsável único, exclusivo e onipotente de sua carreira, o qual em tese (e de forma enganosa) independeria de oscilações de mercado, saúde financeira e competitividade global das empresas, humor de grandes acionistas e dinâmica dos fluxos capitais globais. Todos esses eventos enfraquecem o sentido do trabalho, deixando o sujeito suscetível às eventualidades, às possibilidades e à incerteza (BENDASSOLLI, 2007).

Essa nova lógica de adaptação, propõe uma mudança no cenário do trabalho no que diz respeito à forma de adaptação dos trabalhadores, que antes, como foi descrito na introdução por Tupinambá (1987 apud FREITAS, 2002) usava a Psicologia Organizacional no seio de suas técnicas, como o psicotécnico e o treinamento, para obter uma melhor seleção e adaptação do sujeito à organização. Atualmente, segundo Enriquez (1997), esses métodos tradicionais de adaptação mudaram para métodos de sobrevivências, os quais se referem a: continuar a viver aquele que conseguir se adaptar às exigências atuais das novas relações e imposições de trabalho.

Enriquez (1997) faz menção a uma estrutura estratégica, uma forma de organização das novas instituições e relações de trabalho, que todos os homens sejam estratégicos, guerreiros, ganhadores e esportivos, caracterizando o sujeito que possui todas essas características como “matador *cool*” (é o sujeito que “mata” com doçura, necessitando ser cético e apático para conseguir fazer isso, não só de pensamento mas de corpo também), no cenário capitalista atual existe um ambiente propício apenas para o desenvolvimento de características puramente primárias. Diante disso, a nova estrutura estratégica tem por fundamento a seguinte equação: “energia física = energia psíquica = aptidão para o sucesso

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

individual = aptidão à utilidade social” (p. 23). Esse controle do corpo e da subjetividade através das exigências das organizações, o qual impõe certas formas de adaptação para atender apenas as necessidades da organização, podem acarretar consequências nefastas, como as doenças profissionais e o sofrimento no trabalho.

Essas crescentes exigências e pressões do mundo do trabalho, o controle do corpo e da subjetividade do trabalhador, juntamente com a redução dos meios e dos recursos para o sujeito fazer face a elas, ocasionam o surgimento de quatro tipos de sofrimentos segundo Lhuilier (2009 apud BENDASSOLLI, 2011). O primeiro tipo são as Patologias da Atividade Impedidas ou Aprisionadas, como exemplo temos a sobre carga, estresse, *burnout*, *haroshi*. As patologias da atividade referem-se que sem trabalho-atividade o sujeito não pode provar aos outros e a si mesmo seu valor, há uma intensa desvalorização pessoal – entendendo aqui por atividade, segundo Clot (2010 apud BENDASSOLLI, 2011) o confronto do sujeito com o real, sendo o meio pelo qual ele consegue se inscrever numa obra coletiva e, ao mesmo tempo, personalizar-se. A inatividade imposta leva à perda dos suportes subjetivadores do sujeito, como perda de seu corpo, no sentido de bloquear o processo de investimento da energia e da pulsão.

O segundo tipo, são as Patologias da Solidão ou da Equivocidade no Trabalho. As patologias da Solidão, segundo Lhuilier (2009 apud BENDASSOLLI, 2011) são consequências do processo de individualização organizacional, como os processos de metas individuais, desenvolvimento individual de carreira, avaliação de desempenho individual, ameaças de rebaixamento e demissão. Já as patologias da equivocidade de trabalho, acontece quando há uma crescente dificuldade, nos novos contextos de trabalho, de se determinar os meios e os fins da ação, por exemplo, o trabalho no setor de serviços, destacando aqui a ambiguidade que emerge da relação do trabalhador com o cliente: o que espera este último? Como avaliar a qualidade do trabalho? A quais demandas responder? É um importante foco de dilemas e conflitos.

Lhuilier (2009 apud BENDASSOLLI, 2011) cita como o terceiro tipo de Patologia, dos maus tratos e da violência, chamadas de patologias advindas de assédio moral, emergindo um sofrimento que se origina da ausência de mediações entre sujeitos no trabalho; as relações de poder não são contidas por parâmetros coletivos e institucionais, transformando o trabalho em um exercício de força em que vence o mais forte.

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

O quarto tipo de patologia, denominada por Ehrenberg (2010 apud BENDASSOLLI, 2011) são as Patologias da Performance/Patologias do Ideal, é o sofrimento relacionado à estima, o sofrimento advindo do sentimento de incompetência de não atingir os parâmetros de performance desejados. Outro tipo de sofrimento, é aquele decorrente de uma lógica gerencial contraditória (aquilo que meu chefe deseja, nem sempre é o que meus colegas de trabalho desejam, e nem sempre é o que o cliente deseja. Aqui há uma confusão na cabeça do sujeito, entre o culto a urgência ou qualidade.

Torna-se interessante pontuar e questionar aqui, além das patologias que estão sendo estudadas nos últimos anos, a questão do caráter. O significado de “caráter”, segundo Sennett (2015) são os traços pessoais damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros valorizem, o “caráter” concentra-se no aspecto a longo prazo de nossa experiência emocional, sendo expresso por lealdade e compromisso mútuo, na busca de metas a longo prazo e também pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim a longo prazo. Diante disso, o próprio autor questiona como pode ser decidido o que tem valor duradouro em nós mesmos em uma sociedade impaciente, que concentra no momento imediato, e como seria possível buscar metas a longo prazo em uma economia baseada a curto prazo que muda a todo instante. Existe hoje uma desorganização do tempo, sendo esta uma das causas das superficialidades da nossa sociedade, pois a seta do tempo se partiu, não existe mais uma trajetória linear em uma economia política replanejada, tudo está baseado no curto prazo e imediatismo.

Bendassolli (2007) cita em sua obra o autor Vattimo, que defende a necessidade de retemporalizar o sentido do ser, pois o “ser” enquanto existente ele não “é”, ele “acontece”, o que implica dizer que não existe uma essência, um conteúdo predefinido, o “ser” acontece a partir da sua historicidade, pela efemeridade, pela precariedade, pelo nascimento e por fim a morte, ou seja, o “ser” só “acontece” no tempo; à medida que se perde a noção de tempo é questionado como o “ser” pode acontecer nesse ambiente, e se realmente ele consegue dar um sentido a sua vivência.

O homem sente falta de relações humanas constantes e objetivos duráveis, e diante das implicações da sociedade atual ocasiona-se no próprio homem o registro de um sentimento de inquietação e angústia com o presente (Sennett, 2015).

O curto prazo, segundo Sennett (2015), que dá caráter aos vínculos empregatícios frágeis da nova sociedade capitalista hipermoderna corrói a confiança, a lealdade, o

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

compromisso mútuo, e limita o amadurecimento da confiança informal. As experiências mais profundas de confiança, como por exemplo o estabelecimento de em quem confiar, com quem contar diante de uma tarefa de difícil solução, a quem buscar num momento de insegurança são construídas na informalidade. “Esses laços sociais levam tempo para surgir, enraizando-se devagar nas fendas e brechas das instituições” (SENNETT, 2015, p. 24). E questiona:

Como se podem buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como se podem manter relações sociais duráveis? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? As condições da nova economia alimentam, ao contrário, a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego (SENNETT, 2015, p. 27).

O obstáculo pré-estabelecido para a formação do vínculo da relação de confiança, acaba dificultando o processo de cooperação entre os homens, o qual, quando existente, atua na mobilização subjetiva no trabalho, e por outro lado, quando esse vínculo não consegue ser estabelecido, acarreta as já citadas patologias da solidão. Sem cooperação, existe um aumento do individualismo, o social e coletivo do trabalho acabam sendo fragilizados, e por fim, ocorre as consequências para a própria forma de subjetivação do homem, da forma dele enxergar suas relações e o mundo, e se enxergar no mundo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com todas essas transformações afetando diretamente o trabalho e a construção da subjetividade do trabalhador, emergem concepções distintas sobre o trabalho. Este deixa de ser concebido como um fundamento ético da sociedade ou da vida individual. Para Bauman (2001) o trabalho perdeu a centralidade e não pode mais oferecer o eixo seguro em torno do qual envolver e fixar identidades e projetos de vida.

Diante de todas as mudanças e impactos sofridos pelos homens, a conclusão que se chega é que a subjetividade do ser humano se firma em um estado de “interminável vir a ser – um eu jamais acabado” (SENNETT, 2015, p. 159), pois as formas de gestão pautadas na flexibilidade, no curto prazo e imediatismo, no culto à performance, no individualismo, não permitiriam uma vida pautada em experiência coerentes, estáveis e profundas de conteúdo vivenciado.

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

O que existe hoje é um homem que não possui singularidades e peculiaridades do seu jeito de ser, existe um homem que se (re)constrói a todo momento, pautado não em uma, mas em várias identidades, que é suscetível, controlado, e cobrado a se moldar de acordo com as implicações do meio em que vive, fadado ao fracasso caso isso não aconteça.

Existe hoje, segundo Sennett (2015, p. 159) um “eu maleável, uma colagem de fragmentos em incessante vir a ser, sempre aberto a novas experiências”.

O fim das certezas, dos fundamentos e das verdades, as investidas anti-burocráticas e desinstitucionalizantes das empresas pós-indutrias e seu modelo trabalho como função de emprego, que fazem parte do discurso contemporâneos, segundo Bendassolli (2007) estão acarretando gravíssimos desdobramentos, como mal-estar, insegurança e medo, e estão impactando diretamente a construção das subjetividades, e conseqüentemente, está afetando a construção das identidades dos sujeitos na contemporaneidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R.; ALVES, G. *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, Maio/Ago. 2004. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>.

BARROS, P. C. R. *Prazer e sofrimento dos trabalhadores terceirizados da construção civil do Distrito Federal*. 2005. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília. 2005.

BAUMAN, Z. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

BENDASSOLLI, P. F. *Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho*. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

BENDASSOLLI, P. F. *Os Fetiches da Gestão*. Ideias & Letras (Coleção Management, 6). Aparecida SP, 2009.

BENDASSOLLI, P. F. *Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir*. In: Revista Mal-estar e Subjetividade. Fortaleza. Vol. X, No 1, p.63-98, Mar/2011.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. *Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas, 2011.

CLOT, Y. *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis, Rio de Janeiro. Vozes, 2006.

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisa da Pós-Graduação em Psicologia da
UEM Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

ENRIQUEZ, E. *O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica*. In: Revista de Administração de Empresas, v. 37, n. 1, p. 18-29, Jan/Mar. 1997.

FREITAS, S. M. P. *A psicologia no contexto do trabalho: uma análise dos saberes e fazeres*. 2002. 141 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Curso de Pós-Graduação em Psicologia Social e da Personalidade, Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS). Porto Alegre, 2002.

FREITAS, S. M. P.; MULARI, T. N. F. *Os saberes e atuações do psicólogo diante a saúde mental do trabalhador*. In: II Seminário de Prática de Pesquisa em Psicologia. Universidade Estadual de Maringá, 28 a 30 de Novembro, 2012.

LOPES, A. L. S. V.; SILVA, J. R. G. *Casos de terceirização e a influência sobre o contrato psicológico de profissionais de TI*. In: Revista Gestão.Org. Vol. 6, No. 008, 2007.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2015.