

Mudanças nas relações de trabalho e o papel simbólico do trabalho na atualidade

Claudia Piccolotto Concolato

Tatiana Gassen Rodrigues

Andrea Poleto Oltramari

INTRODUÇÃO

O trabalho é uma dimensão muito importante na vida dos sujeitos, é um dos elementos mais significativos da vida adulta. A relação que um sujeito mantém com seu trabalho é resultante do significado singular que ele tem para cada um (Dejours, 2014; Lancman & Sznelwar, 2004). Mas, também é fruto das características que o trabalho assume em determinada época (Antunes, 2002).

FAROL

REVISTA DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E SOCIEDADE

NÚCLEO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS E SOCIEDADE | FACE / UFMG | BELO HORIZONTE | V. 4 | N. 9 | ABRIL | 2017 | ISSN: 2358-6311



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição-Não Comercial 4.0 Internacional.

Vive-se um período de transformação cultural e social, momento histórico no qual a humanidade tem acesso a uma infinidade crescente de tecnologias que reduzem o esforço e a necessidade de esperar, proporcionando ao homem, a um só tempo, maior liberdade e mais angústias e incertezas. Sennett (2012) descreve que as características desse período, impõe, desde o contexto cultural, uma experiência emocional de “estar à deriva”. Diz isso, a partir de um comparativo com os referenciais modernos que norteavam o modo como se deveria organizar o tempo e viver uma vida socialmente reconhecida e valorizada. Nesse sentido, o cenário atual, cujo desenvolvimento se iniciou no decorrer do Século XX, transformou o reconhecimento social que, até então – e durante toda a modernidade – se dava pela via do autocontrole dos impulsos, tal como descrito por Weber (1999). Segundo Sennett (2012), o desenvolvimento de vias mais imediatas e superficiais de valorização social, promovem uma corrosão no caráter dos sujeitos, porque valores, tais como a amizade, o senso de comunidade e a confiança, exigem processos internos de renúncia ao prazer pessoal e, portanto, não podem ser construídos no curto prazo.

Diante dessas transformações, destaca-se a importância dos estudos sobre as manifestações humanas relacionadas às características do momento histórico e suas implicações na cultura e no modo de viver e trabalhar dos sujeitos. Considerando a subjetividade como produto de cada época, este ensaio teórico

argumenta como os discursos vêm produzindo subjetividades cada vez mais individualizadas, com o crescente enfraquecimento dos laços fraternos, tanto no trabalho, quanto nas relações pessoais. Bem como evidencia as transformações na posição das organizações e entidades de classe na vida do trabalhador. Busca-se com este estudo contribuir para a reflexão sobre o fazer atual das relações de trabalho, considerando os vínculos entre as pessoas tanto como fator de constituição psíquica como também de saúde mental.

Este artigo argumenta sobre as mudanças nas relações de trabalho, em especial nas suas formas de precarização, e como elas vêm contribuindo para a relação do homem com seu trabalho na contemporaneidade, enfocando as vias para dar conta do desamparo ao qual o homem está sujeito. Conforme Birman (2006), as profundas alterações que ocorrem em relação aos valores da sociedade moderna tradicional remodelam os meios sociais para a construção da identidade a partir do trabalho. Hoje, a memória não tem o mesmo valor que outrora tinha. Inovação é a palavra de ordem. Resulta disso que o homem, sem apego à tradição e à memória, deve constituir-se por seus próprios meios, com referências passadas mais escassas, o que incrementa o desamparo de sentir-se sem fundamentos.

O trabalho parte da apresentação das atuais relações de trabalho para propor uma articulação entre o que se percebe neste cenário e as formas de

funcionamento humano e social próprias da atualidade. Buscando refletir sobre a íntima relação que há entre essas esferas. Deste modo apresenta-se um percurso teórico que inicia com discussões acerca das relações de trabalho contemporâneas, seguido de discussões sobre o cenário contemporâneo e o mal-estar na cultura atual, compreendido a partir da psicanálise; em seguida, discute-se sobre o significado simbólico do trabalho e o desamparo; os dispositivos que geram a sensação de autossuficiência e enfraquecimento dos laços fraternos e, por fim, as considerações finais.

MARCO TEÓRICO

Relações de Trabalho

Em meio a uma acentuada competição, entre os trabalhadores, por empregos, e a revolução tecnológica, dentre outras manifestações do capital, cresce o trabalho desregulamentado e instável. O trabalho passa a ser feito não somente nas fábricas, mas em domicílio e através da subcontratação. Outras modalidades de contrato de trabalho passam a existir tais como o trabalho parcial, por horas, terceirizado, ampliando-se as possibilidades de trabalho e também da precarização do mesmo. Dedecca (1998) ainda aponta para o crescimento acelerado do trabalho por conta própria. Essas 'novas' configurações foram



ganhando espaços regionais e nacionais a ponto de serem ampliadas para toda uma cadeia produtiva (Antunes, 2005; Araújo, Cartoni & Justo, 2001), gerando sua desintegração (fusões, aquisições, internacionalização de empresas) e uma pulverização de várias formas de trabalho ao longo dessa trama (Pochmann, 1998; Pochmann, Barreto & Mendonça, 1998). Castells (1999) denomina essa nova forma organizacional como empresa em rede. Os trabalhadores, por sua vez, nunca foram tão vulneráveis a essas empresas, contratados em uma rede flexível cujo paradeiro é desconhecido na própria rede (Castells, 1999).

Em qualquer uma das novas configurações empreendida pelas empresas haverá a reorganização do trabalho e, por consequência, novas formas de flexibilização do processo produtivo. Boyer e Freyssenet (2001) apontam várias possibilidades de (re)organização da produção, considerando em seu estudo a indústria automobilística, tais como a diversificação da produção e a flexibilização do processo produtivo; a estratégia de volume e produção em massa como no modelo fordista; a estratégia de qualidade e a estratégia de redução permanente de custos a volume constante. Essas novas configurações produtivas e organizacionais são bastante semelhantes no que tange à capacidade de se organizar em função das demandas do mercado e da economia. Todas têm em sua proposta a redução de custos que, em nome da produtividade, recaem sobre os trabalhadores. Os trabalhadores, por sua vez, perderam proteção institucional e

ficaram cada vez mais dependentes das condições individuais de negociação e de um mercado em mudança constante (Castells, 1999; Holzmann, 2014).

Garza Toledo e Hernandez (2000) também relatam que nos países de terceiro mundo há o que se chama de “falso trabalho autônomo” referindo-se àqueles trabalhadores que prestam serviços a empresas como ‘pessoas jurídicas’ mas que, na verdade, nessa relação de trabalho há todas as características de vínculo empregatício – a começar pelas normas e regras instituídas pela empresa e que também devem ser seguidas por tais trabalhadores. Não obstante, seus salários também são fixados pela empresa contratante, diferentemente do trabalho autônomo. Lamentavelmente, pela falsa impressão de maior liberdade, esses trabalhadores também são chamados de empreendedores pelas empresas que os contratam, tendo quase um sentimento de parceria com seus patrões. Afora isso, suas vidas são invadidas pelo trabalho, não tendo mais distinção entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho, pois, ao serem patrões de si mesmos, o local de trabalho não se resume ao espaço da fábrica. Corroborando esta afirmação, o estudo de Beyda e Casado (2011) demonstra que a sobrecarga de trabalho é inerente a vida de empreendedores, pois usufruem de uma estrutura menor para realizarem seu trabalho e sofrem pressões mais frequentes. Bem como, o estudo verificou que o atual sentimento de serem descartáveis pelas

organizações, leva muitos trabalhadores a procurarem o empreendedorismo como fonte de renda.

No entendimento de Fischer (1992), boa parte dessas relações de trabalho é apoiada pela área de recursos humanos que é, na verdade, responsável por colocar em prática tais diretrizes. As políticas de recursos humanos das empresas são, em geral, destinadas ao controle do trabalhador, atuando como órgão disciplinador a favor da produtividade. Um dos instrumentos de controle do trabalhador alicerçado pelas políticas de recursos humanos é o PLR (Programa de Participação nos Lucros e nos Resultados) que, aliado às estratégias de comprometimento, faz com que o trabalhador, ao comprometer-se com a empresa não reivindica seus direitos e também se distancia do seu sindicato de representação. Não obstante, como referem Abramides e Cabral (2003) o “sindicato-casa” é incentivado, na condição de organização “cooptadora”, que busca em seus colaboradores toda a devoção para seu local de trabalho, exigindo dele dedicação exclusiva, considerando a empresa quase como sua ‘casa’.

Um meio de evitar ou pelo menos atenuar a situação de perda dos direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo de muitos anos, é por via da negociação coletiva. É a instância do grupo que pode dar segurança ao indivíduo. Para Castel (2005, p. 40), o direito do trabalho e a proteção social são sistemas de regulação

coletiva, “direitos definidos em função da pertença e conjuntos muitas vezes adquiridos em consequência de lutas e de conflitos”. A conquista do contrato coletivo de trabalho, muitas vezes garantida através da intervenção estatal, foi condição essencial para a melhoria dos padrões de vida das massas (Oliveira, 1994).

Chama-se a atenção que nos países avançados há um processo de crescente regulação institucional do funcionamento da economia capitalista, enfraquecendo os sindicatos e reduzindo a proporção de trabalhadores protegidos por contratos coletivos. O Estado por sua vez, também passa a perder o controle e o poder perante a liberalização da economia (Oliveira, 1994; Arbix, 1997; Loguércio, 1998), deixando ao sabor das empresas as principais definições da reestruturação industrial e das mudanças nas relações trabalhistas.

Para Pochmann (1998), o Estado, ao procurar descomprometer-se de várias funções de natureza econômica, deixa de dar respostas às tensões de ordem empresarial. Desse modo, observa-se o rompimento das cadeias produtivas, fazendo com que muitas empresas tenham que ser fechadas, outras adquiridas por multinacionais e outras de reduzir seu tamanho, e assim, tendo que demitir vários trabalhadores. Afora isso, as transformações no nível micro da empresa, como resultado da introdução de novas tecnologias, resultam em terceirização,

adoção de novos programas de gestão da produção e da mão-de-obra, externalização do processo produtivo, diminuindo com isso, anos de conquistas dos trabalhadores. Por sua vez, os sindicatos também passam a atuar na defensiva, em razão da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou precarizados vinculados à economia informal) e da fácil substituição da força de trabalho que, na medida de seu desgaste, pode ser trocada como qualquer outro componente do processo produtivo. A mão-de-obra também passa a ser mais barata e menos organizada, perdendo poder de negociação (Abramides & Cabral, 2003; Castells, 1999).

Corroborando para estes argumentos, Ferraz, Maciel e Sousa (2015) afirmam que processos de precarização do trabalho, como a terceirização, promovem a fragmentação das relações de trabalho, diminuem a solidariedade coletiva dos trabalhadores, o que enfraquece a representação sindical, uma vez que os trabalhadores se separam e se organizam em categorias separadas, constituindo mais obstáculos para que o coletivo se constitua. Além disso, segundo Coelho et al (2015) as alterações decorrentes das novas tecnologias de produção, fez o capital constituir um novo sujeito para o trabalho, este foi forjado pelos novos vínculos utilizados pelas empresas e pelas reformas curriculares nas universidades, mudanças que contribuíram para a individualização do trabalhador, transformando-o em colaborador. Neste cenário o movimento sindical passou de

um momento de confrontação, típico da década de 1980, para um período de cooperação e negociação. Então, diante de uma diminuição sensível do poder sindical, têm-se todos os ingredientes de uma receita explosiva (Arbix, 1997, p. 486): “questionamento de direitos; maior precarização do mercado de trabalho; flexibilização de acordo com as necessidades da empresa; pulverização dos sindicatos”.

Todo esse panorama descrito contribui para acelerar as discussões sobre a centralidade do trabalho ou sua perda. Garza Toledo e Hernandez (2000), em uma de suas teses sobre a perda da centralidade do trabalho, mencionam que o fim do trabalho pode ser entendido, em termos sociológicos, como o fim da centralidade do trabalho no conjunto das relações sociais, em particular nas identidades coletivas. Trata-se, referem os autores, sobre a fragmentação dos mundos da vida.

Apesar de tudo isso, é inimaginável pensar que o trabalho não continue a ser um eixo principal nas nossas sociedades, como refere Schnapper (1998). O trabalho continua sendo central na vida das pessoas. Além de ter grande importância para o desenvolvimento do potencial humano, ocupa ainda posição de destaque na vida da maioria das pessoas, principalmente o trabalho remunerado. A mais desagradável prova disso é o desemprego (König, 1994). O maior desalento ainda,



é que muitas pessoas nem conseguem ter a esperança de conseguir um emprego, e, em uma sociedade democrática moderna, na qual a produção e o consumo se tornam centrais na vida coletiva, a sensação de não fazer parte disso é desanimadora. Então, quando se pergunta se trabalhar faz sentido, experimentemos perguntar para aqueles que estão à busca de emprego. Nas palavras de Schnapper (1998, p. 54), “é efetivamente o exercício de uma atividade profissional que dá sentido ao tempo: não ter emprego porque se está desempregado, não é estar em férias ou ter atividades de lazer. O desempregado não se sente no direito de adotar atividades de férias (...) tem que ser um bom desempregado à procura de trabalho”. Afora isso, os assalariados dispensados dificilmente procuram engajar-se coletivamente. A sua revolta nada tem de coletiva ou de organizada. Geralmente permanecem sofrendo as consequências dessa reestruturação sozinhos, individualmente. E muitos, sem alternativas aceitam trabalhos precarizados ou chegam a acreditar que situações de trabalho mais adequadas são um privilégio e não um direito do trabalhador, como demonstra o estudo de Ferraz, Maciel e Sousa (2015) o qual aponta que, muitas vezes, para os trabalhadores já está naturalizada a ideia de um trabalho com extensas jornadas e baixos salários.

Acredita-se que trabalhar não é somente para subsistência ou consumo, mas, sobretudo uma fonte de reconhecimento e autonomia. Como salienta Schnapper

(1998, p. 19) “é na medida em que o indivíduo é autônomo graças ao seu trabalho que pode, ao mesmo tempo, ser autônomo na sua prática de cidadão”. Nesse sentido, Andrade (2011) aponta para uma discrepância que se dá entre o discurso e a prática das empresas na atualidade em tratar com seus trabalhadores, já que por trás do discurso de uma “empresa humana”, em que o ser humano tem destaque como agente ativo de seu trabalho, engajando-se com maior autonomia e liberdade, há uma prática que torna os “humanos” em “empresas”, ou seja, há uma exigência de que o trabalhador faça uma autogestão do tipo empresarial, responsabilizando-se por sua própria produtividade, ganhos e perdas, e empregabilidade, de forma cada vez mais individualizada, instituindo, assim, “novos dispositivos de poder para gerir o trabalhador como um capital” (Andrade, 2011, p. 40). O item a seguir tratará sobre esse cenário contemporâneo através da interface com a psicanálise, para, a seguir, discorrer sobre o desamparo e o significado simbólico do trabalho.

Cenário contemporâneo e o mal-estar na cultura: uma interface com a Psicanálise

Para a Psicanálise, a subjetividade se constitui necessariamente dentro dos limites de um determinado contexto social e histórico. Bleichmar (2005, p. 84) aponta que a produção de subjetividade deve ser concebida em “suas formas históricas, [que] regula os destinos do desejo em virtude de articular, do lado do

ego, os enunciados que possibilitam aquilo que a sociedade considera “sintônico” consigo mesma. As formas da moral, as modalidades discursivas com as quais se organiza a realidade, que não é só articulada pelo código da língua senão pelas coagulações de sentido que cada sociedade institui”. Assim, compreende-se que a subjetividade está intimamente ligada às condições de uma determinada cultura em um determinado período e estudá-la requer compreender como uma cultura media e pauta as interrelações no seu interior. Ainda, segundo Bleichmar (2005, p. 84) “se a produção de subjetividade é um componente forte da socialização, evidentemente tem sido regulada, ao longo da história da humanidade, pelos centros de poder que definem o tipo de indivíduo necessário para conservar o sistema e conservar-se a si mesmo”. Portanto, a subjetividade não trata da constituição do psiquismo humano em si, mas de como o contexto social impacta os ideais e modos de viver das pessoas em um determinado período.

Cabe ressaltar que, ao passo que o homem modifica seu modo de ser, conforme o tempo em que vive, há outras questões relativas ao seu funcionamento psíquico que são atemporais, tratando-se dos aspectos de constituição do psiquismo humano, ou seja, dos processos de gênese e desenvolvimento da organização mental. Um desses aspectos imprescindíveis é a presença de outro ser humano, tanto nas origens da vida, como através das interrelações que se estabelecem

durante toda a existência, já que um ser humano civilizado é, justamente, consequência do ingresso na cultura promovido pelas relações com os outros. O convívio com o outro é necessário porque somente através da presença de um semelhante é possível a humanização (Bleichmar; 2002). Freud (1930), no texto “O Mal Estar na Cultura”, aborda os conflitos intrínsecos à entrada de um sujeito no mundo civilizado, explicando que ingressar na cultura obriga à renúncia em prol do convívio: renúncia à sexualidade e, especialmente, renúncia às pulsões agressivas/destrutivas. Diz Freud: “o homem culto trocou um pouco da possibilidade de felicidade [de suas pulsões] por um pouco de segurança” (1930, p. 112). Assim, a cultura exerce obrigatoriamente um poder de coerção sobre os homens, processo que abarca toda a humanidade, sendo que, em decorrência, o homem é avesso à cultura – porque ela é causa de um mal-estar – e, ao mesmo tempo, precisa dela, pois “também a comunidade plasma um superego, sob cujo influxo se dá o desenvolvimento da cultura” (Freud, 1930, p. 136). O autor está falando dos códigos que regem o convívio interhumano, os ideais e a ética de uma determinada civilização, para dar conta das pulsões destrutivas do homem. “Mal estar na cultura” é como se denominou o efeito da renúncia às exigências pulsionais que a vida social impõe.

Embora a inserção na cultura resulte em mal-estar, a renúncia pulsional é essencial para a complexidade subjetiva, já que a tensão resultante de renunciar

impede a atuação direta de todos os desejos egoístas. Essa barreira cultural desenvolve destinos alternativos de satisfação, por vias que levem em conta o reconhecimento do semelhante. Portanto, é a cultura que possibilita gerar espaços de construção coletiva de satisfação, como o trabalho. Neste sentido, também Tonelli (2014) refere que o sujeito busca a realização de seus desejos individuais, contudo precisa construir uma sobrevivência coletiva e, no processo dessa construção, é necessário encontrar vias de negociação entre suas necessidades e a realidade. Para a autora, o trabalho e as organizações podem ajudar nesta tarefa. Contribuindo com este aspecto, Birman (2006) afirma que as pessoas buscam avidamente quem as salve das misérias do mal-estar, oferecendo-lhes alguma proteção diante da falta de um legislador que regule essas relações permeadas pelo gozo individual.

Freud (1930, p. 75) ainda refere que “a vida, como nos é imposta, resulta grave; nos traz fartas dores, desenganos, tarefas insolúveis. Para suportá-las, não podemos prescindir de calmantes”. Esses calmantes são os variados recursos através dos quais se busca a felicidade dentro de uma cultura. As pessoas buscam ser felizes, mas de que forma? Hoje a ideia de felicidade tem se ligado a noção de satisfação sem espera, de gozo imediato, a preocupação individual está acima dos interesses coletivos. Acredita-se que esse elemento, tão presente na sociedade atual, contribui para o enfraquecimento das antigas formas de resistência do

trabalhador, especialmente no que diz respeito às lutas coletivas enquanto classe trabalhadora, como apresentado anteriormente.

Cientes dessa estreita relação entre a cultura e o sujeito, e de que as relações de trabalho estabelecidas na atualidade são, ao mesmo tempo, produto e produtoras da cultura e do modo de vida vigente de grande parte das pessoas, é sempre importante a reflexão acerca do impacto que esses elementos causam na forma como se dão as relações e nas transformações que podem promover no significado do trabalho para os homens. Neste sentido, Bleichmar (2000) afirma que o neoliberalismo criou novas formas de vínculo e de apreciação da realidade. A autora também discute sobre a conhecida ideia da atual divisão da sociedade em perdedores e ganhadores. Sendo os ganhadores, aqueles capazes de ganhar dinheiro e obter prestígio social. Para ela, este fato tem sérias implicações no processo de subjetivação, já que parte de uma lógica na qual não se ganha por valer, mas se vale por ganhar, criando para muitos, a partir disso, um modelo de identificação.

Contribuindo com essa problematização, Gaulejac (2007) apresenta a proposição de que o sentido do trabalho é posto em suspenso através de práticas como a terceirização e outras já apresentadas aqui. Segundo o autor, pode ocorrer uma redefinição daquilo que tem valor no trabalho, substituindo a qualidade do que é

produzido, pelo serviço prestado – para o qual as normas de avaliação pré estabelecidas nem sempre servem. Dessa forma, o homem se torna mais solitário para dar sentido e respostas aos seus enigmas. O autor fundamenta essa ideia a partir de seus estudos sobre as práticas de gestão na atualidade e argumenta que elas produziram um enfraquecimento do sentimento coletivo, de maneira que as lutas são cada vez mais individualizadas, assim como o reconhecimento do mérito. Com isso, Gaulejac argumenta que o sentido fundador do laço social e da capacidade reflexiva do sujeito se perdem.

Podemos pensar que esse cenário revela algumas manifestações do mal-estar na cultura atual. Birman (2006, p. 180) destaca que uma marca da subjetividade contemporânea é o excesso, que transborda para o corpo e para a ação. Em relação à ação, ele fala de uma “hiperatividade” que se impõe no registro da ação, de modo que “age-se frequentemente sem que se pense naquilo a que se visa com a ação”. O autor atribui essas formas de passagem direta ao ato, sem o atravessamento pelo registro do pensamento e do significado, à um excesso que a ação busca eliminar, numa tentativa de evitar a angústia que produziria. Considerações como a de Birman põem em questão quais consequências essa realidade traz para a relação do sujeito com o seu próprio trabalho, já que a natureza do trabalho é contrária a satisfação atuada e direta, tratando-se de uma exigência psíquica complexa. Cabe ressaltar que, durante a modernidade,

em especial vinculado ao desenvolvimento do capitalismo durante esse período, o valor do trabalho esteve socialmente validado pelo uso autodisciplinado do tempo e a valorização da satisfação adiada, portanto o trabalho adquiria um significado simbólico já que permitia ao trabalhador desenvolver valores, e possuir reconhecimento social, que se dão justamente pela exigência de postergar a satisfação que o trabalho impõe. Quando Weber (1999) descreve o espírito do capitalismo, relacionando-o com aspectos do desenvolvimento da Reforma protestante, refere-se à uma doutrinação, uma ética, que é incorporada pelos indivíduos em sua relação com seu próprio trabalho, trata-se de uma disciplina com sua carreira, que envolve o uso racional de seu trabalho visando o lucro, porém mediado por sanções éticas. Retrata uma visão de mundo em que os sujeitos devem estar dispostos ao trabalho como um fim em si mesmo, como parte de uma vida diária que está sob constante autocontrole, a organização de uma vida moral racional e ascética. Conforme Weber (1999, p. 57), tratava-se, portanto, de uma “sanção psicológica da conduta sistemática que compelisse a uma racionalização metódica da vida”, uma forma de viver e pensar que foi se instaurando no funcionamento da sociedade ocidental. Dentro desse contexto da ética puritana, o trabalho ocupa um papel essencial na vida, já que se trata de um importante mecanismo racional ascético de cumprir com a expectativa divina, bem como de renunciar às tentações mundanas, de modo que a vontade de trabalhar corresponde à dignidade moral e ao estado de graça. A partir dessa

ideia, recomendava o alcance do lucro, desde que a riqueza não levasse à uma vida de ócio e, portanto, de pecado. Assim, tratava-se de uma cultura em que o mérito estava em procrastinar os prazeres mundanos, resultado de um longo período de esforço, uma vida “trabalhada” para alcançar a felicidade pós vida. Atualmente, é comum que se perca o valor da procrastinação, em que o significado do que se faz hoje estava adiante, adiado no futuro, quando isso falta, como coloca Bauman (2009), nos encontramos no ineditismo de uma “cultura em guerra com a procrastinação” (Bauman, 2009, p. 183). É uma cultura do presente, imediato, do tempo de agora, que pode facilmente modificar parte do significado do trabalho em si, do trabalho como espaço de construção de identidade e de valores, no qual há mérito e reconhecimento pelos esforços e pelas conquistas.

Neste aspecto, pode-se considerar que para muitos há um borramento do significado do trabalho, cujo sentido em trabalhar passa a não ser tão claro como em épocas passadas. De forma que circunstâncias culturais como as que Bauman (2009) apresenta, apontam para a possibilidade de que o trabalho para alguns sujeitos já não contribua para a consolidação e fortalecimento da identidade, o que é uma das funções do trabalho na vida do trabalhador (Dejours, 2004).

Bleichmar (2005, p. 10) aponta outro aspecto atual que diz respeito a um momento histórico em que carecemos, enquanto conjuntura social, de projetos

transcendentes. Conforme a autora “o que leva os homens a suportar a quantia de mal-estar que cada época impõe, é a garantia futura de que algum dia cessará esse mal-estar, e em razão disso a felicidade será alcançada. É a esperança de remediar os males presentes, a ilusão de uma vida plena cuja borda móvel corre constantemente, o que possibilita que o caminho a recorrer encontre um modo de justificar seu recorrido”. Bleichmar (2005) e Sennett (2012) são exemplos de autores que aludem às dificuldades da sociedade e da organização cultural atual em oferecer aos sujeitos projetos coletivos em que possam ancorar-se subjetivamente. Bleichmar (2002) refere-se à necessidade individual de recomposição de significações sobre quem se é, para que os sujeitos possam extrapolar o contexto econômico, e não cair em um “canibalismo econômico” que advém nesses tempos de individualismo. Esse canibalismo compõe uma forma de violência que, na atualidade, ocupa crescente espaço, uma violência que se caracteriza pela indiferença, que destrói a compaixão e a possibilidade de reconhecer ao outro como um semelhante, o que alude ao conceito cunhado por Hannah Arendt como a “banalidade do mal”, ou seja, um mal silencioso, justificado, racionalizado e naturalizado pelo contexto econômico. Desse mal estar atual, o risco para os sujeitos é a desesperança, um mal estar extra que se impõem para muitos além das necessárias e imprescindíveis renúncias que toda a vida social impõe. (Bleichmar, 2002). Diante desse cenário, é essencial que o sujeito possa conservar ou recuperar a capacidade de se interrogar, de pensar e ter prazer

em inverter uma posição passiva diante dos modos de vida dominantes, através de sua própria reflexão e atividade.

A ausência de leis absolutas que regulem as relações entre as pessoas na atualidade, deixa a cargo de cada sujeito encontrar os limites entre o gozo próprio e do gozo do outro (Birman, 2006). A crescente diminuição de mecanismos que regulem o compromisso recíproco que se dá na relação entre o trabalhador e as organizações, como demonstrado anteriormente, amplia o sentimento de desamparo. Para ampliar este tema considera-se importante a discussão da relação entre desamparo e trabalho, para subsidiar a discussão sobre as produções do mal-estar e maneiras de contê-lo

Desamparo e significado simbólico do trabalho

O modo de vida vigente lança um panorama de incertezas e inseguranças. Mudanças rápidas dificultam a metabolização de tantos acontecimentos, inclusive no mundo do trabalho, podendo, os próprios sujeitos, adquirirem um aspecto veloz, ou líquido, como afirma Bauman (2009), justamente em uma busca compulsiva por dar conta dos sentimentos resultantes do contexto. Birman (2001, p. 129) chama de “gestão do desamparo”, uma exigência de trabalho contínua e infundável por sobre o mal-estar, uma necessidade de re-produção permanente de pulsão de

vida ao longo de toda a existência de um sujeito (Birman, 2001). Fazer a gestão do desamparo, como refere Birman (2001) não é fazer uma ode ao sujeito eternamente sofrente, para o autor há outros destinos possíveis para a pulsão, destinos eróticos (de pulsão de vida) e sublimatórios. É preciso poder gerir o desamparo porque, como compreendeu Freud, extirpar o desamparo mostrou-se um ideal “insustentável, ingênuo e presunçoso” (Birman, 2001, p. 130). O ser humano é, em suas origens, desamparado, necessita dos cuidados de outros para sobreviver e para tornar-se alguém, por isso “o semelhante é inerente à constituição psíquica mesma”. Essa necessidade constitucional está no fundamento ético da solidariedade e do compromisso com os outros, sendo que a presença do outro sempre provocará, a um só tempo, amparo e tensão, porque arranca do egoísmo (Bleichmar, 2002, p. 56). Isso porque o desamparo está na natureza da própria vida.

A partir do momento em que um sujeito se reconhece vivo, necessariamente terá de reconhecer que, enquanto vivo, está também constantemente à beira do término da vida, ou seja, de seus limites. Nunca abandona o desejo de encontrar um ponto de segurança, algo ou alguém que possa liberá-lo do desamparo, algo que possa assegurar a felicidade. Figueiredo (2000, p. 19-20) ressalta que estamos em um momento histórico de crise e desagregação sociocultural em que nos tornamos incapazes de solidificar estruturas sociais, e, “quando há uma

desagregação das velhas tradições e uma proliferação de novas alternativas, cada homem se vê obrigado a recorrer com maior constância ao seu foro íntimo, de modo a ficar muito mais solitário e desamparado". Tempos de instabilidade e de crise ampliam os sentimentos de desamparo. Bauman (2009) refere que não há mais a possibilidade de vislumbrar uma agência social capaz de levar ao progresso: "a mais pungente e menos respondível das questões dos nossos tempos de modernidade líquida não é o que fazer? [para tornar o mundo melhor ou mais feliz], mas quem vai fazê-lo?" (Bauman, 2009). Esse fenômeno, na cultura atual, se traduz pela introdução de um novo "dever": "deve-se" ser feliz, "deve-se" ter prazer. Para Hornstein (2011, p. 9), "o homem atual sofre por não querer sofrer. Quer anestesia na vida cotidiana". O problema disso tudo é que isso não significa sujeitos mais livres, pelo contrário, as imposições culturais prosseguem. E o trabalho não pode corresponder a esse formato de prazer imediato ou direto que culturalmente se apregoa, pela sua própria natureza.

Para Bauman (2009), morreu a fé nas entidades sólidas, nos Estados soberanos e, também, na fábrica, como dispositivos capazes de projetar e de administrar a ordem. As Instituições que ofertam bases e parâmetros para viver e para reconhecimento social enquanto parte da grande engrenagem cultural – como as empresas e organizações de classe, como sindicatos, e o próprio Estado – na atualidade se apresentam com características fortes que dizem respeito à já

referida “liberdade”, o risco que se corre é que isso seja compreendido como uma afirmação de que o caminho é mesmo o de “cada um por si”.

Observando o sujeito da atualidade e a cultura vigente neste momento, é pertinente refletir e observar sobre o que diz Bauman (2009, p. 155) quando afirma que “viajamos agora sem uma ideia de destino que nos guie, não procuramos uma boa sociedade nem estamos muito certos sobre o que, na sociedade em que vivemos, nos faz inquietos e prontos para correr”. A realidade que vivemos é a do capitalismo infiltrado expandindo-se para todas as trocas interhumanas, transformando tudo em produto negociável, inclusive o próprio trabalho. Esse é o mal estar atual que Bleichmar (2005, p. 10) refere, um mal estar provindo da impossibilidade de vislumbrar um futuro melhor, de vislumbrar progresso. O qual resulta em maior sentimento de desamparo, sob o qual muitos vivem a sensação de não saber qual o melhor caminho e qual será o destino da humanidade.

Em uma cultura moderna, burguesa, a ideia de progresso ordenava a vida. Conforme Bauman (2009, p. 151) “o futuro era visto como os demais produtos nessa sociedade de produtores: alguma coisa a ser pensada, projetada e acompanhada em seu processo de produção. O futuro era a criação do trabalho, e o trabalho era a fonte de toda criação”. Na atualidade, o progresso foi individualizado,

“desregulado e privatizado”. Assim, cada um tem a responsabilidade individual de utilizar-se de seus próprios recursos – econômicos e mentais – para buscar a satisfação. A condição de satisfação deixou de ser um empreendimento coletivo.

Em Birman (2006, p. 73) encontram-se subsídios que permitem aprofundar este tema, o autor relata que, no caso brasileiro, esse mal-estar vem se apresentando de modo preocupante:

a ostensiva desigualdade na distribuição do gozo e a ausência correlata de um Estado que pudesse regular minimamente a repartição justa daquela estão certamente na base do mal-estar presente na tradição brasileira... Como consequência do neoliberalismo, o que nos países capitalistas aconteceu de forma mais branda, em função da presença mais poderosa do Estado do bem-estar social e da forma das instituições sociais, no Brasil se transformou numa verdadeira catástrofe. Isso porque aqui a fragilidade das instituições e o descaso das autoridades políticas num país secularmente miserável, permeado pelas desigualdades terríficas do gozo, levou a destruição completa de milhares de pessoas.

Segundo o autor, os tempos atuais caracterizados pela globalização, provocaram um “desmapeamento do mundo do trabalho”, obrigando os sujeitos a uma extrema flexibilização de sua própria forma de ser, para adaptarem-se às flutuações do

mercado de trabalho, como exemplo dessa consideração do autor pode-se citar a frase corrente em muitas empresas: "ou muda ou morre", referindo-se ao fato de que o trabalhador precisa se adaptar às diferentes situações impostas pelas novas formas de organização do trabalho. Não é intenção defender a ausência de mudanças, mas sim atentar para o fato de que é preciso refletir sobre como isso impacta na vida dos sujeitos e na relação de cada um com seu trabalho. Birman (2012, p. 123) alerta para a perda de potência que isso acarreta para o sujeito, esvaziando-o de seu desejo de ser, de viver e de agir, esgotando suas possibilidades de formar um projeto de existência: "deve apenas adaptar-se às oscilações e variações do mercado de trabalho, procurando apenas sua sobrevivência".

Neste sentido, para Dejours (2000) o sujeito deseja ser retribuído pelo trabalho que realiza, e essa retribuição tem potência na sua dimensão simbólica e não material. A dimensão simbólica é por ele designada como "reconhecimento". Reconhecimento dirigido ao trabalho realizado, e não à pessoa em si, passando por dois tipos de juízo: o juízo da utilidade, o trabalho precisa ser útil, aproveitado por alguém; e o juízo da beleza – belo trabalho, belo discurso – referindo-se à dimensão do trabalho que está em conformidade com as regras da "arte". Além disso, trabalho também se trata, para Dejours (2004), das possibilidades de luta coletiva, de cooperação entre trabalhadores, edificando probabilidades de fazer

frente ao sofrimento que o trabalho, muitas vezes, impõe. Se as formas clássicas de solidariedade estão em processo de desestruturação, como afirma o autor, todos se encontram, então, desde o ponto de vista psicológico mais solitários, uma vez que a autossuficiência tem tomado o lugar do coletivo e da força conjunta. Para o autor “trabalhar não é somente produzir, trabalhar é ainda viver junto”. E viver junto não consiste em apenas espontaneidade, pressupõe, “uma atenção em relação ao outro, um respeito pelo outro e contribuições extremamente complexas por parte de todos” (Dejours, 2004, p. 18).

Se trabalhar e viver pressupõem atenção e investimento, tanto de afeto, quanto de tempo, em relação ao outro, se pondera que não há espaço para a autossuficiência, o individualismo, e uma cultura de competição permanente. Compreender o que leva o sujeito à autossuficiência e, portanto, ao enfraquecimento dos laços fraternos é o objetivo do próximo item.

Os dispositivos da sensação de autossuficiência e o enfraquecimento dos laços fraternos

Novas subjetividades exigem e advêm de novos modelos discursivos. Foucault (2006, p. 9) tem publicada uma aula inaugural chamada “A Ordem do Discurso”, na qual trata justamente da questão de que nenhum discurso é ingênuo, porque é engendrado dentro de um contexto cultural, temporal, social, que o define e o

ordena em muitos aspectos. Assim, a voz de quem discursa não é nunca uma voz aleatória, mas uma voz que resulta de muitas vozes que a precederam, e, da mesma forma, a maneira como um discurso será ouvido – se é verdade, se é científico, se é loucura – também não é aleatório. A hipótese de Foucault é: “em toda sociedade a produção do discurso é ao mesmo tempo controlada, selecionada, organizada e redistribuída por certo número de procedimentos que têm por função conjurar seus poderes e perigos (...)”. De modo que todo discurso tem interdições historicamente delineadas, “em perpétuo deslocamento; que são sustentadas por todo um sistema de instituições” que definem qual é o discurso verdadeiro e qual deve ser excluído (Foucault, 2006, p. 14).

Essas instituições que Foucault estudou são os diversos “dispositivos”, nas palavras do autor, que uma determinada sociedade utiliza para erigir e sustentar sua cultura. Dispositivos sociais são maneiras que uma determinada sociedade tem para conter as vontades humanas, para domesticá-las, para disciplinar as pessoas, para torná-las aculturadas. Agamben (2009, p. 38), amplia a ideia de dispositivo e o conceitua como tudo aquilo que nomeia “em que e por meio do qual se realiza uma pura atividade de governo sem nenhum fundamento no ser. Por isso os dispositivos devem sempre implicar um processo de subjetivação, isto é, devem produzir o seu sujeito”. Portanto, o dispositivo é tudo que engolfa, que contextualiza um indivíduo, sem ser aquilo que estrutura sua essência – sua

constituição psíquica – mas por “gerir, governar, controlar e orientar” implica que desenvolva uma determinada subjetividade, um jeito de pensar e agir. O autor cita, por exemplo, a própria linguagem como talvez o mais antigo dos dispositivos. A partir dessa ideia, Agamben (2009) divide as coisas do mundo em duas classes: os seres vivos e os dispositivos, sendo que, na confluência desses dois é que se cria “o sujeito” ou a subjetividade. O autor diz que, na contemporaneidade, se dá uma proliferação de processos de subjetivação e refere que “hoje não haveria um só instante na vida dos indivíduos que não seja modelado, contaminado ou controlado por algum dispositivo” (Agamben, 2009, p. 42). Há uma característica singular nessa inundação de dispositivos que o autor aponta e que é marca da contemporaneidade: os dispositivos atuais tem um caráter dessubjetivante, ao invés do caráter de produção de um sujeito.

A solução mais rápida – o que por si só já indica que não é a mais pensada – são as dicas, os conselhos, as respostas prontas que se busca nos livros de autoajuda tal como os modismos gerenciais que Wood Jr, Tonelli e Cooke (2011) referem. Sennett (2012, p. 141) aponta que, nesse sentido, “o fracasso é o grande tabu moderno. A literatura popular está cheia de receitas de como vencer, mas em grande parte calada sobre como enfrentar o fracasso”. Evita-se pensar nos fracassos como sociedade, porque se evita o mal-estar e, conseqüentemente, o pensamento e a reflexão. A superficialidade resultante é degradante para o caráter, porque o

consumo e a aparência são voláteis e insuficientes para sustentar valores éticos (Sennett, 2012, p. 117).

A modernidade foi o período em que se expandiu a ideia de que somos indivíduos autônomos. Nos tempos atuais, floresce a ilusão de que somos autossuficientes, de que é possível ser feliz e progredir sem passar pela mão de outros. A crença é de que a felicidade é absolutamente individual, e que é preciso tê-la muitas vezes à custa das relações com os outros, resultando em solidão e individualismo (Figueiredo, 2000). Quando há uma ilusão de autossuficiência, aqueles que ocupam socialmente lugares de liderança – ou de alteridade – são tomados pela exigência de que ofertem espetáculo (Bauman, 2009). A sociedade do espetáculo produz um discurso ao qual as pessoas aderem, para encobrir a ausência de um discurso próprio.

A autossuficiência parece ser palavra de ordem quando vivemos num tempo de cada um por si, no seu narcisismo. Cabe definir que narcisismo trata do sujeito consigo mesmo, tudo é espelho para ele, somente o que interessa e importa é o que diz respeito a si mesmo. O outro não importa, é um instrumento para realização dos próprios desejos. Resulta disso um grande problema para o mundo contemporâneo, pois a cidadania implica inserir-se numa comunidade fraterna, reconhecendo o outro como semelhante, com deveres e direitos iguais. Frente a

isso, surge um impedimento para a aplicação prática do discurso que prega o “trabalho em equipe”, uma vez que, no contexto do narcisismo, quem se atreve a ir além do cômodo espaço individual corre o risco de ser rechaçado, mal visto e considerado inconveniente. Tudo isto pode ocorrer de forma extremamente velada: prega-se o trabalho em equipe, mas presencia-se a competição (Gaulejac 2007). Dejours (2000), refere que, neste aspecto, há uma dificuldade para o trabalho na contemporaneidade, já que as novas formas de organização do trabalho, de gestão e de *management* privilegiam a competição, promovendo inclusive práticas desleais entre colegas, que incentivam o individualismo, o rendimento individual e até a agressividade.

Este é o retrato da moral canibal anteriormente referida, na qual o sujeito devora do outro somente aquilo que lhe interessa – uma ilusão infantil perpetrada. A ideia de que o sujeito se baste por si só é ilusória porque todos, querendo ou não, estão empenhados uns com os outros pela própria constituição. Bleichmar (2005, p. 8) define a humanização como resultado do “contrato interhumano”. Refere que é a esse ponto de base que é necessário regressar, a raiz que nos origina e constitui, já que “a presença do semelhante é inerente à sua organização mesma”. Esse aspecto Korman (1998, p. 103) denomina por “caráter relacional da vida psíquica”. A essência do sujeito se dá pelo outro, na relação com o outro: somos humanos porque aprendemos a ser com alguém. Esse

contrato interhumano é o que impõe limites às relações e que torna possível os vínculos de solidariedade, como tratado em outro momento. A solidariedade é o que, nas relações humanas, corresponde às relações “fundamentadas na alteridade”, reconhecendo o outro como diferente e singular, além do reconhecimento da necessidade do outro, necessidade constitutiva, que salva o sujeito de uma vida de constante descarga (Birman, 2001).

Se o ideal de valores contemporâneos se modificou, para o que Birman (2001, p. 188) chama de “esteticização da existência e de inflação do eu”, as relações tomam um caráter sedutor, em que o outro está para ser objeto de gozo e enaltecimento próprios, há nisso um fator perverso que se infiltra e é reconhecido e socialmente aceito. Assim, surgem novas formas de subjetivação, nas quais é marcado o autocentramento do sujeito em si mesmo, e o olhar do outro é fundamental, porém é um olhar especular, de quem assiste a um espetáculo do qual não participa a não ser como espectador. Essa é a referência para chamar o contemporâneo de “cultura do narcisismo e sociedade do espetáculo”. E o que fica desinvestido é, justamente, o intersubjetivo, através de um mito autosustentável que banaliza a própria vida alheia.

A capacidade competitiva e a exigência de *performance* levam a uma indiscriminação entre ser e parecer, há um excesso de exterioridade que se

transforma em uma espécie nova de alienação, que pode ser caracterizada como uma nova forma de “estar fora de si”. Uma forma perversa de existência que torna a tudo objetalizado e comprável. Birman (2001) joga com o conceito de fora de si, já que, paradoxalmente, esse é um fora de si em que o sujeito esvazia-se de sua interioridade, e também é um dentro de si, pois impede a sociabilidade e as possibilidades de descentramento narcísico.

Enquanto a sociedade moderna havia se armado de uma série de dispositivos para balizar o convívio interhumano e acreditou no projeto de progresso humano. Na atualidade, a ideia de progresso coletivo entra em crise e torna-se individualizada, cada um devendo aperfeiçoar-se conforme seu próprio juízo (Bauman, 2009). Assim, Sennett (2012) refere que atualmente, nas relações de trabalho em geral, se apregoa a indiferença, a exemplo da reengenharia que trata as pessoas como descartáveis, irradiando simbolicamente a ideia de que não somos necessários uns aos outros. O autor faz um alerta, ao afirmar que nenhum regime preserva sua legitimidade por muito tempo se não é capaz de oferecer aos seres humanos motivos para ligarem-se uns aos outros. A questão que se abre é como romper com o paradoxo do discurso que prega a coletividade e sustenta o individual.

Se não há âncoras culturais suficientes, sendo apregoadado o individualismo nesse processo, facilmente os sujeitos se agarram à felicidade como se fosse o único propósito válido para a vida. O desenvolvimento tecnológico tornou possível reduzir a distância entre desejo e satisfação, nesse contexto, conforme Bauman (2009), o que conta como qualidade das coisas e dos atos é a "auto-satisfação instantânea, constante e irrefletida (...) mas, sendo instantânea, a satisfação não pode ser constante, a menos que também seja de curta duração, impedida de se estender além da duração de seu poder de diversão e entretenimento" (p. 182-83). O consumo interminável produz sujeitos ávidos pelo ter, já que a própria identidade social fica profundamente vinculada ao que se consome. Desenvolve-se, na contemporaneidade, um vínculo íntimo entre felicidade e consumo. O consumo não tem fim, em qualquer lugar que o sujeito se encontre, haverá possibilidades de consumir. Nesse sentido, a felicidade, quando associada somente ao consumo, também poderia se tornar interminável, consistindo em um novo ideal. A esperança de uma vida plena e satisfatória via consumo compõe a vida de muitas pessoas, em que as aquisições assumem a promessa de alívio, sentido de existência e pertencimento via marca. Assim perde-se o sentido ético do trabalho de adiamento, substituído pela estética do consumo (Baudrillard, 2005).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões contidas neste artigo são fruto do esforço de buscar aprofundar a discussão sobre o trabalho e sua importância na vida e para a vida dos sujeitos contemporâneos. Bem como se buscou refletir sobre o homem na atualidade, seu modo de ser, pensar e relacionar-se. A psicanálise é uma ciência que estuda o homem em sua dimensão mais profunda e vincular. Assim, incentivar a troca interdisciplinar com as ciências administrativas, como mecanismo para ampliar a noção do homem contemporâneo, pode resultar em bons avanços para pensar o trabalho contemporâneo. Há diversos apontamentos dos autores utilizados nesse artigo, como alertas para a necessidade de reflexões aprofundadas para compreender a subjetividade contemporânea e poder gerar estratégias de subjetivação e de potencialização dos indivíduos. Bleichmar (2005, p. 9) nesse sentido, faz referência a uma dívida que carregamos com a vida e diz que “devemos ser respeitáveis para que nossa voz se ouça, para que nossa memória se conserve, para que nem tudo desapareça”. São as possibilidades criativas, as vias para evitar ser devorado pelo mal-estar contemporâneo, possibilidades criativas para se recompor e manter o pensamento ativo, vivo, renovado, parando questionamentos, sem cair para a nostalgia do passado, nem para as queixas sobre o presente.



Todos os indivíduos inseridos em seu contexto sentem na pele os efeitos da organização social que os cerca. Uma das mudanças mais marcantes no contexto atual está na relação dos homens com o próprio tempo. A modernidade foi um período histórico organizado em torno da construção de espaços e tempos socialmente definidos. O tempo estava organizado de uma forma que os sujeitos civilizados deveriam saber esperar e aguentar a passagem do tempo. Bauman (2009) admite, nesse sentido, a procrastinação como elemento essencial para a cultura moderna: é preciso trabalhar primeiro para depois ter a salvação, é preciso penar na terra para ter o paraíso, é preciso o esforço para receber o mérito. Essa era a lógica moderna, à qual Weber (1999, p. 25) associa determinadas raízes no desenvolvimento da ética protestante, ainda na Idade Média. A organização capitalista racional do trabalho livre, que predominou durante a modernidade, contém relações com essa modalidade ética, em que a produtividade no trabalho constituiu um dever, uma vocação, “um fim absoluto em si mesmo” buscado constantemente pelo próprio sujeito, pois mesmo a riqueza não o escusava de prosseguir o trabalho com afinco. Essa atitude foi produto de um longo processo de subjetivação, para que o indivíduo incorporasse o cumprimento de seus afazeres como uma virtude. O autor localiza na ética protestante objeções morais a tudo que possa desviar de uma vida de retidão, e, nesse sentido, encontra a exigência moral de trabalhar, sem perder tempo, pois

“cada hora perdida é perdida para o trabalho de glorificação a Deus” (Weber, 1999, p. 74).

E como se dá a relação dos sujeitos com o seu trabalho nos dias atuais? Quando se apontou para as exigências que transformam o trabalhador em colaborador, pode-se pensar em uma extensão da ética protestante, através de novos dispositivos que impõem, agora, uma autogestão, no modelo empresarial, ao trabalhador. Contudo, somam-se fatores diversos de transformações nos laços sociais vinculados ao trabalho, como o menor controle do Estado, a velocidade das novas tecnologias e os processos de gestão que incentivam o individual, embora componham discursos referentes à coletividade. Essas mudanças tendem a recompor estados de desamparo, já que introduzem maior liberdade de ação e, como outro lado da moeda, maior solidão nas decisões. Se, por um lado, há um ganho de “felicidade” pela gama enorme de liberdade de escolha que cada sujeito tem em relação ao que fazer da vida, por outro se paga com o desmoronamento das referências da tradição, continuidade e reflexão (Bauman, 2009). Tanto a reflexão quanto a tradição exige que se respeite o tempo. Talvez seja a esse tempo tão escasso que Viñar (2004) denominou de “tempo de remanso”. Para o autor, “no mundo vertiginoso de hoje e na cultura do visual, o remanso da palavra analítica, não é refúgio de um fundamentalismo retardatário, senão que é espaço onde preservar a expressão de singularidade que é própria da condição

humana” (p.51). O autor adverte que o reconhecimento do próximo é fator importante na constituição humana e compartilhar vivências grupais faz parte da condição humana, e da condição de surgimento do sujeito singular. Esse “tempo de remanso” é importante para digerir tudo que se faz e simbolizar a vivência de cada sujeito, cuja falta acaba conduzindo àquilo que Sennet (2012) designa como a incapacidade de produzir narrativas que deem sentido para a vida das pessoas.

Finalizando, este estudo provoca a reflexão para a importância de debates sobre as pessoas e seus interesses, também nas esferas que estudam o trabalho. Levando em conta esse novo cenário cultural, no qual as pessoas estão inseridas. Cultura cujo ideal incorpora a não dependência do outro, fazendo referência ao valor do desejo individual e cultuando a autossuficiência. Essas questões parecem não encontrar lugar para debate e reflexão na corrida cotidiana que as empresas travam na busca da produtividade, do faturamento e do êxito lucrativo, pagando com precarização das relações de trabalho e com mudanças no valor simbólico do trabalho, que fica inundado de referenciais pela via do consumo. A desconsideração pelos laços que unem as pessoas nas relações de trabalho pode compor um fator de sofrimento psíquico dos trabalhadores na atualidade, já que as relações estão justamente para dar conta do desamparo inerente à vida.

REFERÊNCIAS

Abramides, M. B. C., & Cabral, M. S. R. (2003). Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. *São Paulo em Perspectiva*, 17(1), 3-10.

Agamben, G. (2009). *O que é o contemporâneo? E outros ensaios*. Chapecó: Argos.

Andrade, D. P. (2011). Empresa humana ou humano empresa? *GV Executivo*, 10(1), 38-41.

Antunes, R. (2005). *O caracol e a sua concha*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, R. (2002). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.

Araújo, A. M. C., Cartoni, D. M., & Justo, C. R. M. (2001). Reestruturação produtiva e negociação coletiva nos anos 90. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 16(45), 85-112.

Arbix, G. (1997). Os descaminhos do governo e a precariedade das relações de trabalho. In L. Carleial, & R. Valle (Org.). *Reestruturação produtiva e Mercado de trabalho no Brasil* (pp. 480-502). São Paulo: Hucitec-Abet.



Baudrillard, J. (2005). *A sociedade de consumo*. Lisboa: Edições 70.

Bauman, Z. (2009). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Bauman, Z. (1998). *O mal-estar da pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Beyda, T. T., & Casado R. U. (2011). Relações de trabalho no mundo corporativo: possível antecedente do empreendedorismo? *Cadernos EBAPE.BR*, 9(4), 1066-1084.

Birman, J. (2012). *O sujeito na contemporaneidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Birman, J. (2006). *Arquivos do mal-estar e da resistência*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Birman, J. (2001). *Mal-Estar na atualidade: a psicanálise e as novas formas de subjetivação* (3a ed.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Bleichmar, S. (2005). *La subjetividad en riesgo*. Buenos Aires, Topía.

Bleichmar, S. (2002). *Dolor país* (5a ed.). Buenos Aires, Libros del Zorzal.

Bleichmar, S. (2000). Ganhadores e perdedores. *Clarín.com*. Edición Jueves, 28.12.2000.

Boyer, R., & Freyssenet, M. (2001). El mundo que cambió la máquina: um nuevo esquema de análisis de la industria del automóvil. *Sociología del Trabajo, nueva época*, 41, 3-46.

Castel, R. (2005). *A insegurança social: o que é ser protegido?* Petrópolis: Vozes.

Castells, M. (1999). *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra.

Coelho, H., Ferraz, D. L. S., & Moreira, P. A. (2015). *Sindicatos: obstáculos e potencialidades ao movimento de constituição da consciência de classe*. [Mimeo]. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.

Dedecca, C. S. (1998). Reorganização das relações de trabalho no Brasil: A flexibilidade é a única alternativa? In: A. M. Carvalho Neto, & R. A. Alves (Orgs.). *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte: IRT/PUC/Minas Gerais.

Dejours, C. (2014). A carga psíquica do trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet. *Psicodinâmica do trabalho, contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 21-32). São Paulo: Atlas.



Dejours, C. (2004). Avant-propos para a edição brasileira. In S. Lancman, & L. Sznelwar. *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 17-36). Rio de Janeiro/Brasília: Fiocruz/Paralelo 15.

Dejours, C. (2000). Psicodinâmica del trabajo y vínculo social. *Revista Actualidad Psicológica*, XXIV(274), 2-5.

Ferraz, D. L. S., Maciel, J. A., & Sousa, R. R. (2015). Representações sociais sobre ser trabalhador terceirizado e a precarização do trabalho. *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*. Salvador, BA, Brasil, V.

Figueiredo, L. C.; Santi, P. L. R. (2000). *Psicologia: uma (nova) introdução: uma visão histórica da psicologia como ciência*. São Paulo: EDUC.

Fischer, R. M. (1992). Pondo os Pingos nos Is: sobre as relações do trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In M. T. L. Fleury, & R. M. Fischer, R.M. (Coord.). *Processo e relações do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas.

Foucault, M. (2006). *A ordem do discurso* (13ª ed.). São Paulo: Edições Loyola.

Freud, S. (2007). El malestar en la cultura: 1930. In S. Freud. *Obras completas – Volume XXI*. Buenos Aires: Amorrortu.

Garza Toledo, E. & Hernandez, J. M. (2000). Fin del trabajo o trabajo sin fin. In E. Garza Toledo (Coord.). *Tratado Latinoamericano de sociologia del trabajo* (pp. 755-773). México: Colégio de México/Flacso/UAM/Fondo de Cultura Económica.

Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias e Letras.

Hall, S. (2006). *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: DP&A.

Holzmann, L. (2014). O futuro do trabalho: perspectivas para 2021. In A. D. Cattani (Org.). *Trabalha: horizonte 2021*. Porto Alegre: Escritos.

Hornstein, L. (2011). Sufrimientos y algo mas. *Revista Actualidad Psicológica*, XXVI(400), 9-13.

König, H. (1994). A crise da sociedade do trabalho e o futuro do trabalho: crítica de um debate atual. In: W. Markert (Org.). *Teorias da educação do Iluminismo, conceitos de trabalho e do sujeito* (pp. 149-177). Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.



Korman, V. (1998). *El Oficio de Analista*. Buenos Aires: Paidós.

Loguércio, J. E. (1998). Solução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil. O poder normativo e a arbitragem privada. *São Paulo em Perspectiva*, 12(1), 118-128.

Morin, E. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.

Oliveira, C. A. B. (1994). Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil. In: C. A. B. Oliveira, J. E. L. Matoso, J. F. Siqueira Neto, M. Pochmann, & M. A. Oliveira (Coord.). *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século* (pp. 209-231). São Paulo: Scritta.

Pochmann, M. (1998). Sindicalismo patronal brasileiro: auge e declínio. *São Paulo em Perspectiva*, 12(1), 104-117.

Pochmann, M., Barreto, R. M., & Mendonça, S. E. A. (1998). Ação sindical no Brasil: transformações e perspectivas. *São Paulo em Perspectiva*, 12(1), 10-23.

Schnapper, D. (1998). *Contra o fim do trabalho*. Lisboa: Terramar.

Sennett, R. (2012). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

Tonelli, M. J. (2014). Felicioque? *GV Executivo*, 13(2), 44-47.

Viñar, M. (2004). La ruina de los ideales: en la bisagra de lo psíquico y lo social ¿Qué sujeto pensamos para hoy? ¿Qué diálogo entre las generaciones? *Revista Uruguaya de Psicoanálisis*, 99, 37-53.

Weber, M. (1999). *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira.

Wood Jr., T., Tonelli, M. J., & Cooke, B. (2011). Colonização e neocolonização de recursos humanos no Brasil. *Revista de Administração de Empresas*, 51(3), 232-243.

Mudanças nas relações de trabalho e o papel simbólico do trabalho na atualidade

Resumo

Este artigo parte de uma apresentação das atuais relações de trabalho e suas transformações para propor uma articulação entre o que se percebe neste cenário e as formas de funcionamento humano e social próprias da atualidade. Enfocando especialmente o mal estar e o desamparo ao qual o homem está sujeito, e buscando contribuir para a reflexão acerca do nosso fazer nas relações de trabalho. As reflexões contidas neste artigo são fruto do esforço de buscar aprofundar a discussão sobre o trabalho e sua importância na vida e para a vida dos sujeitos contemporâneos.

Palavras-chave

Relações de Trabalho; Psicanálise; Subjetividade.

Changes in labour relations and the role of the symbolic work in actuality

Abstract

This article presents the current labor relations and their transformations to propose a link between what is perceived in this scenario and the forms of human and social functioning nowadays. Focusing especially the distress and helplessness to which man is subject, and seeking to contribute to the reflection about our doing in labor relations. The reflections in this article are the result of the effort to deepen the discussion of work and its importance in life and the lives of contemporary subjects.

Keywords

Labor Relations; Psychoanalysis; Subjectivity.

Cambios en las relaciones de trabajo y el papel simbólico del Trabajo En Actualidad

Resumen

Este artículo parte de una presentación de las relaciones laborales actuales y sus transformaciones a proponer una relación entre lo que se percibe en este escenario y las formas de funcionamiento humano y social de hoy en día cuenta. Haciendo especial hincapié en el malestar y la impotencia a la que se somete el hombre, y tratando de contribuir a la reflexión sobre nuestro hacer en las relaciones laborales. Las reflexiones de este artículo son el resultado del esfuerzo de buscar mayor discusión sobre trabajo y su importancia en la vida y la vida de los sujetos contemporáneos.

Palabras clave

Las Relaciones Laborales; El Psicoanálisis; Subjetividad.

Autoria

Claudia Piccolotto Concolato

Mestranda em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Professora da Faculdade da Associação Brasileira de Educação.

<http://lattes.cnpq.br/0110188992302787>. orcid.org/0000-0001-5982-9751. E-mail:

claudia.con@terra.com.br.

Tatiana Gassen Rodrigues

Mestranda em Psicologia Clínica pela Pontifícia Universidade Católica de São

Paulo. Professora da Faculdade da Associação Brasileira de Educação.

<http://lattes.cnpq.br/8642864195439900>. orcid.org/0000-0003-1985-5896. E-mail:

tatianagassen@hotmail.com.

Andrea Poletto Oltramari

Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Professora Adjunta da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

<http://lattes.cnpq.br/1704115053163728>. orcid.org/0000-0002-5897-2772. E-mail:

andreaoltr@gmail.com.

Endereço para correspondência

Claudia Piccolotto Concolato. Avenida Júlio Borela, 270, ap. 301, Marau, RS, Brasil.

CEP: 99150-000. Telefone: (54) 3342-4058.

Como citar esta contribuição

Concolato, C. P., Rodrigues, T. G., & Oltramari, A. P. (2017). Mudanças nas relações de trabalho e o papel simbólico do trabalho na atualidade. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 4(9), 341-390.

Contribuição submetida em 11 fev. 2016. Última versão recebida em 23 jan. 2017. Aprovada em 23 jan. 2017. Publicada online em 24 ago. 2017. Sistema de avaliação: double blind review. Avaliação sob responsabilidade do Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Editor: Luiz Alex Silva Saraiva.

