

“Ruim com ele, pior sem ele: servidão (in)voluntária que reforça o trabalho escravo contemporâneo: apontamentos à luz da Psicodinâmica do trabalho”.

Fernando de Oliveira Vieira (UFF) - prof.fernandovieira@gmail.com

Liliam Deisy Ghizoni (UFT) - ldghizoni@gmail.com

Cristiane Maia (UFF) - crisvmaia@yahoo.com.br

Resumo:

O objetivo desse texto será emparelhar o conceito de trabalho escravo contemporâneo ao discurso de servidão voluntária, amparado em dispositivos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho. Em que medidas o conceito de servidão voluntária assemelha-se ao Trabalho escravo contemporâneo? Para a análise das entrevistas, pretende-se utilizar a técnica Análise de Núcleos de Sentido (ANS) (Mendes, 2007). A pesquisa encontra-se em andamento. Na primeira etapa, fez-se um levantamento bibliográfico, no qual estamos mapeando teses, dissertações e artigos, tanto nas bases Scielo e Spell, quanto no Periódicos CAPES. O primeiro relatório permitiu identificar grupos de estudo e laboratórios, que tem sido usados, também, numa segunda fase, para ampliar os filtros de investigação. Espera-se concluir esse mapeamento até o final de julho de 2016. Em agosto, pretende-se fazer em torno de 09 (nove) entrevistas, com previsão de conclusão do estudo para outubro de 2016.

Palavras-chave: Trabalho Escravo Contemporâneo; Psicodinâmica do trabalho; Servidão Voluntária

Área temática: GT-06 Diálogos sobre o Trabalho

“Ruim com ele, pior sem ele: servidão (in)voluntária que reforça o trabalho escravo contemporâneo: apontamentos à luz da Psicodinâmica do trabalho”.

Introdução

Dos séculos XVI ao XIX, a escravidão era uma prática legal. O escravo, propriedade privada de um patrão, era forçado a trabalhar e tinha sua liberdade cerceada. A partir da abolição formal da escravatura e de sua criminalização, muitos movimentos tem denunciado que tal regime não foi extirpado, mas, ao contrário, tem se mantido tanto sob as mesmas características, em regiões mais remotas, quanto sob outros disfarces de organização do trabalho, nas sociedades hodiernas.

No nível acadêmico, estudos sobre esse tipo de violência, tem sido registrado sob as perspectivas de “trabalho escravo contemporâneo”, “trabalho análogo à escravidão” ou “trabalho forçado”, em diferentes campos de conhecimento, desde o Direito, Ciências Sociais, Psicologia, Administração, Economia, dentre outros (ANTERO, 2008; GOMES, 2012; LEÃO, 2015). No nível das ações, formalizam-se políticas de Estado e de outros órgãos da sociedade civil organizada, na luta à erradicação dessa prática.

Há banalização de diversos tipos de violência, tais como a injustiça social (DEJOURS, 2000), o assédio moral e organizacional (BARRETO e HELOANI, 2013; ARAÚJO, 2012) e o trabalho escravo contemporâneo como método de gestão (MASCARENHAS, DIAS e BATISTA, 2015). O quadro tem sido sustentado por um discurso defensor do desenvolvimento do Capital a qualquer preço. Desconsideram-se direitos básicos de dignidade à vida humana. Produzem-se subjetividades apáticas a perversidades, inclusive contra si próprias.

Se, por um lado, a literatura sobre “trabalho escravo contemporâneo” caracteriza e denuncia contradições sociais, que permitem a manutenção do sistema ou seu reaparecimento sob outros disfarces, por outro, cumpre estudar cenários atuais do mundo do trabalho, que ampliem uma possível identificação da supracitada prática, em ocupações que, em tese, não estariam vulneráveis ao cerceamento de liberdade, à escravidão por dívida ou a outro indicador de demarcação do tipo convencional de escravidão. As discussões atuais sobre o tema jogam luz à inclusão da jornada exaustiva, como um elemento classificatório do tipo de coerção em tela.

Nesse novo campo, estamos supondo que a coerção possa se dar por meio de um discurso impetrado tanto pela classe patronal, quanto pela classe trabalhadora, em uma dinâmica que conforma um imaginário social voltado para um “Graças a Deus, ele conseguiu um trabalho”.

Para esta pesquisa, em andamento, cumpre questionar, na área urbana, e em ocupações aparentemente não suscetíveis ao trabalho forçado e/ou análogo à escravidão, se a organização do trabalho não estaria sendo orientada por um discurso de servidão voluntária (CÁLGARO, 2013, LA BOÉTIE, 2009). Naturaliza-se a manutenção da violência psicológica, emocional e física, por meio de diversas formas, tais como automedicar-se para aguentar a pressão do trabalho ou criar salas de decompressão para pausas em jornadas desgastantes.

Sustentamos que há um discurso facilitador do trabalho escravo contemporâneo, apesar dos esforços contrários e dos avanços conquistados por atuações governamentais e de outros órgãos da sociedade civil organizada. Pretendemos desenvolver esse argumento, a seguir, usando conceitos importantes da Psicodinâmica do Trabalho, tais como a *servidão voluntária* (LA BOÉTIE, 2009).

1. Trabalho Escravo Contemporâneo

O trabalho escravo ainda existe. E tem crescido, apesar da luta por sua erradicação. As atividades que mais registram essa modalidade de violência dos direitos humanos são: agricultura, construção civil, mineração, confecção de roupas, prostituição e tráfico de pessoas (BASTOS, 2016; NOGUEIRA, NOVAES, BIGNAMI, 2014; SANTIN, 2014; COELHO, 2000; OIT, 2005), ainda que não restritos a estas.

Os estudos e diversos documentos de órgãos ligados ao combate do trabalho escravo (ONU – Organização das Nações Unidas, OIT – Organização Internacional do Trabalho, MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, CPT – Comissão da Pastoral da Terra, MPT – Ministério Público do Trabalho e ONG – Organizações Não Governamentais, tais como a *Repórter Brasil*) apontam que o quadro é alarmante, com previsão de 21 milhões de pessoas em situação considerada análoga à escravidão, o que gera cerca de US\$ 150 bilhões de lucros obtidos por meio desse modo (BASTOS, 2016; OIT, 2015).

Embora esses números sejam apenas uma previsão, dadas as dificuldades para se verificar a procedência de muitos tipos de denúncia, em lugares remotos ou de difícil acesso, estima-se que tal previsão esteja alicerçada nas seguintes demarcações: a) Ásia – 10 milhões, com destaque para China e Índia; b) América Latina e Caribe – 1,3 milhões; c) África – 700 mil; d) 400 mil nos países industrializados (OIT, 2005). Nesse sentido, Gomes (2012, pág. 169) defende que, no Brasil, deve-se ter entre 100 e 200 mil trabalhadores em regime de escravidão contemporânea. De 1995 a 2006, Antero (2008) registra que mais de 21 mil trabalhadores escravizados foram resgatados, no nosso país.

Se, no passado, o que caracterizava a escravidão, era o trabalho forçado, a privação de liberdade do sujeito escravizado e o endividamento do indivíduo (OIT, 2015), hoje, o debate acerca de seu diagnóstico gira em torno também de outros elementos classificados como “trabalho análogo à escravidão” ou “trabalho escravo contemporâneo” (GOMES, 2012). De acordo com Gomes (2012), os indicadores que podem auxiliar a identificar um trabalho nessas condições são: a) mecanismos de sujeição do trabalhador; b) isolamento geográfico ou não; c) ser ou não estrangeiro; d) controle por meio de violência física ou simbólica; e) endividamento obrigatório do escravizado pelo patrão; f) condições degradantes ou humilhantes para a pessoa humana (dormindo em barracas de plástico, sem água potável, comendo comida estragada etc).

De acordo com Antero (2008), há, ainda, outros elementos, que podem caracterizar o trabalho escravo contemporâneo, de acordo com o MTE, que devem guiar a fiscalização: a) restrição à liberdade dos trabalhadores; b) vigilância armada; c) situação geográfica da propriedade (por intermédio de GPS); d) identificação das condições de trabalho; e) atividade econômica; f) equipamentos de proteção; g) acidentes e doenças; h) alimentação e fornecimento de água; i) jornada/descanso; j) sistema de barracão (servidão por dívida); k) retenção dolosa de salários; l) total informalidade dos contratos de trabalho; m) violência cometida por “gato”(intermediário) ou proprietário ou a mando desses.

Relatórios de fiscalização tem servido para o diagnóstico de analogia à escravidão, sem haver necessidade de identificação de todos esses itens, para tal configuração.

Avanços tem sido registrados por meio desses documentos. No entanto, apesar do visível progresso, no campo da fiscalização, as ações ainda parecem inócuas, no que tange tanto a políticas de estado, que inibam a reincidência, quanto no aspecto

acadêmico, que auxilie a explicar causas de continuidade da violência e/ou de efetividade das ações. De um lado, por exemplo, a PEC do trabalho escravo alcançou uma vitória para os trabalhadores, na medida em que conseguiu incluir a criminalização da prática; por outro lado, defensores de interesses ruralistas, alegam que a jornada exaustiva e as condições degradantes não deveriam fazer parte da caracterização, temendo ações judiciais que atravanquem os respectivos negócios. Segundo Antero (2008), enquanto se aguarda a aprovação do Projeto de Emenda Constitucional, a lista suja foi suspensa pela Justiça. Este era um mecanismo objetivo de inclusão de patrões e proprietários de estabelecimentos que, comprovadamente, haviam adotado o trabalho escravo em suas propriedades.

Ao estudar o tema, tem-se a sensação que, para um passo de avanço, surgem dois em retrocesso. No que tange à perspectiva acadêmico-científica, aparecem alguns questionamentos, que justificam a continuidade do estudos. Para este texto, em particular, pretende-se adentrar aos aspectos da “Jornada exaustiva” e das “condições degradantes”, como balizadores importantes que caracterizam o trabalho escravo nos tempos de hoje. Nessa direção, queremos analisar os dois elementos, na dimensão de um discurso, produzido tanto por patrões, quanto por trabalhadores, que sustenta um imaginário social e organizacional, que favorece ideias e práticas de trabalho escravo.

Em ambientes urbanos, em tese, torna-se mais difícil encontrar trabalhos análogos à escravidão, devido à presença de sindicatos, imprensa ou órgãos do governo, que possam denunciar, fiscalizar e inibir tal prática. Ainda assim, de vez em quando, casos considerados esporádicos são registrados.

Em junho de 2014, dois casos foram encontrados na capital do Tocantins: um grupo estava trabalhando na reforma de uma loja de móveis (T1 Notícias, 2014) e outro morando num ônibus para trabalhar na construção de um piso para uma loja de departamentos (G1 Tocantins, 2014). Em janeiro de 2016, o Jornal O Globo denunciou supostas irregularidades com trabalhadores chineses, no ramo de importação/exportação e em pastelarias, no bairro de Copacabana e na cidade de Niterói (O Globo, 2016).

Como já demarcado por diferentes pesquisas, o trabalho pode ser um balizador importante para a saúde mental do trabalhador; mas, também, pode ser um disparador de sofrimento psíquico e/ou violência contra o próprio trabalhador e seus dependentes. O imaginário econômico e social das sociedades ocidentais tem sido povoado por uma lógica com valorização excessiva de objetividades. Nessa ideia, a capacidade de consumo torna-se o ponto de partida e o ponto de chegada. Vale tudo, para “ser alguém na vida”, inclusive escravizar-se.

2. Servidão voluntária ou involuntária? apontamentos da Psicodinâmica do Trabalho

A Psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2000; DEJOURS, 2006; DEJOURS, 2009; MENDES *et al.*, 2007; MENDES e ARAÚJO, 2012; GAULEJAC, 2007; VIEIRA, MENDES e MERLO, 2013) pode ser um referencial importante, para se explicar processos mentais e sociais, que revelam contradições na produção de subjetividades, na atual fase do sistema capitalista.

Partindo do princípio de que o trabalho torna-se central na formação das identidades dos indivíduos, banalizar a precarização dos empregos, os processos de terceirização, as demissões em massa, em nome de preceitos economicistas faz com que a sociedade *naturalize* o sofrimento humano no trabalho, em nome da excelência.

De um lado, os sem trabalho sofrem. De outro, os que trabalham também sofrem. Os primeiros, muitas vezes, não visualizam outra alternativa, a não ser sujeitarem-se a condições desumanas de trabalho, quando buscam uma oportunidade de sobrevivência. Os segundos, para não caírem no primeiro grupo, acabam submetendo-se a regras impostas pelo mercado de trabalho. “Ruim com ele, pior sem ele”, um dos jargões disseminados pelo senso comum da banalização da violência.

Em muitas empresas, denunciam-se casos de sofrimento humano no trabalho, que ultrapassam a linha da normalidade, tais como doenças físicas (LER – Lesões por Esforços Repetitivos, gastrites, úlceras, infarto etc), doenças psicossociais (depressão, dependência química, TOC – Transtorno Obsessivo Compulsivo etc) e acidentes de trabalho, que invalidam e/ou matam milhões de pessoas, anualmente.

Em regiões urbanizadas, várias organizações podem fomentar situações degradantes de trabalho. Quando modos perversos de gestão seduzem ou forçam os indivíduos a suportarem sobrecargas do trabalho acima dos limites, tais profissionais podem adoecer ou até mesmo morrer, por conta de ambientes doentios e precários das relações de trabalho.

A administração do medo pode ser um método de gestão propulsor de aumento da produtividade. O medo do desemprego. O medo da incompetência, do fracasso etc. Há, também, uma pressão para se trabalhar mal, aquela causada por uma discrepância entre os valores éticos e morais do cidadão trabalhador, que se vê pressionado a aderir valores e sistemas desumanos (ou que imputa risco ao coletivo), em nome de ajustes à produtividade etc (DEJOURS, 2006).

Para lutar contra esse sofrimento psíquico, os trabalhadores lançam mão de estratégias defensivas. Individuais e coletivas. Para fazer a manutenção da aparente normalidade, na medida em que não se pretende sofrer, os trabalhadores podem negar a realidade, fechando os olhos ao seu próprio sofrimento e ao sofrimento alheio.

Entende-se por estratégias defensivas um recurso construído pelos trabalhadores para minimizar a sensação de sofrimento que o trabalho provoca, uma espécie de barreira para impedir o sofrimento e proteger o sujeito. A negação e a racionalização são os mecanismos mais frequentes. A negação é um tipo de defesa adaptativa, onde há negação do sofrimento e submissão ao discurso da organização. Mas a negação pode ser também uma defesa explorada, que funciona como uma espécie de se deixar explorar para aumentar a produção. Ao passo que a racionalização pode ser uma defesa de proteção, onde o sujeito tem modos de pensar, agir e sentir para compensar situações vivenciadas (MORAES, 2013).

Agravando um pouco mais esse panorama, verifica-se um enfraquecimento de organizações sindicais, em diversas partes do mundo, inclusive no Brasil. Nesse particular, a possibilidade de mobilização subjetiva, para enfrentar as adversidades e

as injustiças no mundo do trabalho, parecem ínfimas. No nível político, os cidadãos tornam-se vulneráveis, sendo capturados por uma ideologia, que lhes faz acreditar que “tem que ser cada um por si, Deus por todos”.

Os métodos e modelos de gestão, inspirados nos EUA e Japão, passam a sugerir que não há futuro, não há progresso, sem tais preceitos e sistemas. Inclusive, já se defende que o trabalho escravo contemporâneo pode ser uma metodologia de gestão, para se enfrentar as crises econômicas de países desenvolvidos ou em desenvolvimento (MASCARENHAS, DIAS e BAPTISTA, 2015).

Esse quadro só é possível porque, além da apatia e passividade dos trabalhadores, há a colaboração dos gerentes, que passam a cumprir um papel ativo, de desenvolver a distorção comunicacional, por meio da mentira, por exemplo, do cinismo organizacional, como principal propagador das injustiças, por meio da eufemização do real do trabalho (DEJOURS, 2006, pág. 65).

O que fica mais surpreendente é que a eufemização das relações de trabalho não só oculta o significado de “colaborador” na perspectiva de mais alienação do trabalhador, para doar-se, mesmo que sob pena de adoecer, mas pelo sentido perverso que deturpa (VIEIRA e NOGUEIRA, 2013). O mal passa-se por bem. Colaborar passa a significar contribuir com a demissão em massa, com as injustiças sociais, com a administração do medo, sem peso na consciência ou sem sentimento de culpa (GAULEJAC, 2008). Nos casos clássicos de trabalho escravo contemporâneo, essa colaboração pode ser identificada nas práticas dos chamados “gatos”, que são os recrutadores de operários e agricultores. Os *gatos* fazem falsas promessas a sujeitos pobres, em busca de sustento para suas famílias (COELHO, 2000).

Dejours (2006) revela que há poucos gestores paranóicos e de personalidade perversa. O que mais intriga é que gestores e demais empregados moralmente de bem submetem-se e sujeitam-se ao trabalho sujo. Parece não verem outra alternativa. Anestesiaram-se, de modo defensivo, para não enxergarem as injustiças.

Portanto, o mal configura-se como a tolerância à mentira, de práticas cínicas, em relação às leis trabalhistas e aos consumidores, em geral. A virilidade apresenta-se como uma verdade absoluta. Dejours (2006, p. 81) afirma que: “mede-se exatamente a virilidade pela violência que se é capaz de cometer contra outrem, especialmente contra os que são dominados, a começar pelas mulheres”.

A racionalidade instrumental se reveste de uma estratégia coletiva de defesa, que consiste em acreditar que se precisa fazer o mal, para continuar na batalha. E mesmo que se tenha um senso moral que lhe acuse a consciência, em nome da virilidade, ele precisa continuar no jogo, pois se não o fizer, alguém o fará.

Faz-se importante destacar, que nessa racionalização implementa-se, ainda, uma ideologia na qual se defende toda e qualquer ideia e ação economicista de modo doutrinário. Qualquer reação crítica a esse sistema pode ser interpretada como pouco inteligente. “A fé na ciência, que se procura passar por erudição, funciona aqui como um imaginário social e desqualifica a reflexão moral e política. Assim, a colaboração no “trabalho sujo” pode conferir aos colaboradores a condição de cidadãos esclarecidos” (DEJOURS, 2006, p. 95).

Em “A banalização do mal”, baseado no caso *Eichmann*, analisado por Hannah Arendt, defende-se a tese que *Eichmann* não era um perverso do tipo mais crítico, que se conhece na psiquiatria. Tratava-se de um burocrata, que assumiu a função social de “contribuir” com a eficiência do sistema. Seu modo de pensar e de agir revelavam um normopata, ou seja, uma pessoa que passa a tratar com normalidade a violência, pois esta seria um detalhe. O mais importante seria cumprir com a obrigação de cumprir as metas. Não importa o senso moral. Nessa linha,

argumentamos que o trabalho escravo contemporâneo pode ser um conceito balizado por um discurso, que coloca a auto-servidão como elemento central.

De um lado, técnicas de sedução organizacional fazem as chamadas, para indivíduos mais vulneráveis, como se pode observar, por exemplo, na pesquisa de Regatieri, Faria e Soboll (2014), ao explicarem o que chamaram de *Sequestro da subjetividade de candidatos a programas de trainees de empresas multinacionais*. Outros estudos também revelam as organizações sedutoras e o desenvolvimento de uma cultura organizacional, baseada no carisma (VIEIRA e LEMOS, 2014; PAGÈS, 2008; FREITAS, 1999). Os termos “colaboradores”, “associados” ou “parceiros” são usados indiscriminadamente, com o intuito de ampliarem adesão, em nome do aumento permanente da produtividade.

Esse chamamento captura sujeitos pré-dispostos a embarcarem no processo de identificação organizacional como se fosse sua própria identidade. Calgaro (2013) explica que a servidão voluntária faz parte de uma dinâmica, que revela o medo de desamparo social e psicológico do sujeito. A promessa de pertencimento, de benefícios sociais, tais como plano de saúde ou auxílio-educação, convida o indivíduo a se sujeitar às condições sugeridas pelo empregador. Nesse sentido, o colaborador espontaneamente entrega-se de corpo e alma ao trabalho, mesmo que sob o preço de sofrimento patogênico¹. Naturaliza-se a medicalização, por exemplo, como um mecanismo de livrar-se da culpa de sintomas físicos e psicológicos.

Salários atraentes, nesses casos, justificam, para muitos colaboradores, jornadas exaustivas. Tais indivíduos não conseguem mais estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal. O tempo de lazer e de recuperação de energia física e mental, junto a seus queridos, fica comprometido. E o mais curioso é que estes trabalhadores espontaneamente decidem responder a demandas de trabalho, em horário de descanso, para demonstrar “resiliência” ou “flexibilidade”, sinais de competência, valorizados por políticas avançadas de gestão de recursos humanos.

Tais políticas estimulam esse comportamento, por meio de um discurso, que banaliza a disponibilidade 24horas/dia x 7dias/semana x 30dias/mês, ao fornecerem *smartphones* corporativos a cargos de gerência (VIEIRA, 2014). Esses gestores são recomendados a responderem às mensagens eletrônicas, mesmo que estejam fora de seu horário regular de trabalho. Tais funções são também orientadas a continuarem respondendo e-mails corporativos, em períodos formais de férias. A esse respeito, Vieira (2014, p. 207) revela que gestores de uma empresa multinacional foram proibidos de acionar a mensagem automática de férias, pois se entendia, que os cargos de confiança deviam permanecer à disposição. O estudo explica que vários desses gestores consideram normal essa orientação; inclusive, alguns sentiam-se vulneráveis a serem substituídos, em períodos de férias, o que fazia com que reduzissem as mesmas, pois, nesse discurso, “quem não é visto, não é lembrado”.

A captura dos sujeitos pode se dar por meio de um discurso de banalização da violência. Não há lugar para fracos. As organizações competitivas utilizam-se de estratégias, para enfrentar a guerra dos jogos de mercado. Não por acaso, termos utilizados no discurso organizacional são oriundos de experiências militares, tais como *administração estratégica, missão, forças, fraquezas, oportunidades e ameaças*.

¹ Sofrimento patogênico ocorre quando o sujeito não encontra possibilidade de negociação entre a organização do trabalho e os seus conteúdos subjetivos, estando impedido de exercer sua capacidade criadora. Assim, é manifesto por: medo, insatisfação, insegurança, inquietação, angustia, depressão, tristeza, culpa, tensão, raiva entre outros elementos que podem levar o sujeito ao adoecimento (MORAES, 2013b)

A precarização das relações de trabalho faz parte do barateamento dos custos de produção. Nas organizações chamadas de competitivas, os trabalhadores são forçados a aceitar desrespeito a direitos trabalhistas. Nesse caso, a jornada exaustiva pode ser uma condição tanto imposta pelo empregador, quanto autoadoção do dito colaborador. Diante de um contingente significativo de desempregados, há muitos que entram no processo seletivo, cientes das condições degradantes.

Em depoimentos não estruturados, em sala de aula, estagiários revelam as faces desse discurso: “Se paga bem, que mal tem?”. Outro exemplo que pode dar pistas, para se estruturar o discurso do trabalho escravo contemporâneo, são os eufemismos das relações de estágio em administração. Os aprendizes são apresentados a seus “pais” ou “mães”, quando chegam na empresa. Duas jovens relataram com certo orgulho, que, em seus estágios, elas seriam orientadas e acompanhadas por empregados mais experientes, que em outras organizações são geralmente chamados de *coach* ou *mentor*. O pai ou a mãe corporativo teriam o papel de guiar o jovem aprendiz, no sentido de obterem um melhor aproveitamento na experiência de estágio.

Em outro episódio, outra aluna orgulhava-se de ter passado em um processo concorrido de seleção de *trainees*. Disse que a empresa, na qual havia recentemente ingressado, havia passado um vídeo, no qual o *trainee* de sucesso deveria abrir mão de alguns prazeres, sacrificando boa parte dos finais de semana, para dedicar-se a execução de projetos de consultoria. E fazendo analogia com as Olimpíadas no Rio de Janeiro, um *trainee* seria como um atleta, que, para vencer, abre mão de muitos momentos de lazer. Essa era uma condição, para se alcançar os patamares mais altos da hierarquia de sucesso da empresa, pois, segundo ela, “muitos eram chamados, mas poucos escolhidos”.

Maciel (2016), ao mapear os riscos psicossociais de estagiários de um órgão público federal, percebeu que os riscos eram baixos e não se observou crítica a organização do trabalho. Entretanto, vale destacar que os danos físicos relativos a dor de cabeça, dores nas costas e alterações do sono são elevados. O que denota uma sujeição destes trabalhadores que a organização sabe tão bem se apropriar, mas não sabe reconhecer. Pretendemos entrevistar, em profundidade, esses e outros jovens, para descrever com mais detalhes tal discurso.

Como defende La Boétie (2009), o *discurso da servidão voluntária* só avança, porque um coletivo prefere a sujeição. Depender de uma ordem superior torna-se natural. Um dos jargões do meio corporativo, inclusive, materializa essa ideia, quando não é difícil escutar de *colaboradores* que: “manda quem pode, obedece quem tem juízo”. Portanto, pretende-se avançar nessa discussão, emparelhando o caráter de voluntariedade de servidão como um disparador do discurso do *Trabalho Escravo Contemporâneo*, sobretudo, nas categorias “jornada exaustiva de trabalho” e “condições degradantes de trabalho”.

Procedimentos metodológicos

Na perspectiva convencional, de identificação e combate ao trabalho escravo contemporâneo, a literatura aponta que o sujeito é forçado ao trabalho, ou seja, trata-se de cerceamento de liberdade, de coerção por dívida ou outra natureza (COELHO, 2000; ANTERO, 2008; OIT, 2015). No entanto, por outro lado, estamos argumentando que pode haver uma facilitação discursiva de se banalizar a sujeição. Os próprios sujeitos de ocupações aparentemente não suscetíveis à escravidão, tais como administradores, jornalistas, professores, médicos, dentre tantos outros, doam-se a jornadas exaustivas de trabalho, derrubando fronteiras entre vida pessoal e carga

horária corporativa. Pretendemos avançar nesse detalhamento. Como se dá a colonização do tempo do trabalhador supostamente auto-escravizado? O fortalecimento de espaços públicos de discussão e de clínicas do trabalho, tais como a Psicodinâmica, poderiam auxiliar na elaboração de um outro discurso, que facilitasse a libertação do escravo? Tais sujeitos desejariam essa liberdade?

O objetivo desse texto será emparelhar o conceito de trabalho escravo contemporâneo ao *discurso de servidão voluntária*, amparado em dispositivos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho. Em que medidas o conceito de *servidão voluntária* assemelha-se ao *Trabalho escravo* contemporâneo?

Para a análise dos dados, pretende-se utilizar a técnica Análise de Núcleos de Sentido (ANS), proposta por Mendes (2007). Segundo a autora, esta é uma técnica adaptada do método análise de conteúdo, desenvolvido por Bardin (1977), onde se categoriza um olhar particular sobre os dados.

Na prática, o método se aplica a partir da transcrição de cada entrevista, leitura geral e marcação das falas que representam os temas psicológicos/semânticos relevantes para a pesquisa. Os temas devem ser agrupados e categorizados em núcleos de sentido pelo critério de semelhança de significado semântico, lógico e psicológico (MENDES, 2007). A autora orienta que é a força dos temas que define os núcleos de sentido, que, quando recorrentes, dão consistência àquele núcleo.

A utilização de entrevistas semiestruturadas abertas é uma recomendação da autora para a aplicação do método, pois a escuta consiste em uma premissa básica nas pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho e, sendo assim, as questões não devem seguir um roteiro fechado (MENDES, 2007).

A pesquisa encontra-se em andamento. Trata-se de um estudo qualitativo. Na primeira etapa, fez-se um levantamento bibliográfico, na qual estamos mapeando teses, dissertações e artigos, tanto nas bases Scielo e Spell, quanto no Periódicos CAPES, usando as palavras-chave: “trabalho escravo contemporâneo”, “trabalho análogo à escravidão”, “trabalho forçado”, “Psicodinâmica do Trabalho”, “servidão voluntária”. O primeiro relatório permitiu identificar grupos de estudo e laboratórios, que tem sido usados, também, numa segunda fase, para ampliar os filtros de investigação.

Espera-se concluir esse mapeamento até o final de julho de 2016. Em agosto, pretende-se fazer em torno de 09 (nove) entrevistas, com previsão de conclusão do estudo para outubro de 2016.

Referências

ANTERO, S. *Monitoramento e avaliação do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo*. Rio de Janeiro: RAP – Revista de Administração Pública 42 (5): 792-828, SET./OUT. 2008.

ARAÚJO, A. R. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTR, 2012.

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.

BASTOS, S. O. *A definição de trabalho escravo contemporâneo: Em busca da unidade conceitual semântica e ontológica para além da ciência jurídica*. UFMG, Faculdade de Direito: monografia de graduação, 2016.

CÁLGARO, J. C. C. *Servidão voluntária*. In VIEIRA, F. O., MENDES, A.M., MERLO, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013, p. 391-394.

COELHO, M. A. *Trabalho escravo no Brasil: depoimento de Walter Barelli e Ruth Vilela*. USP – Universidade de São Paulo: IEA – Instituto de Estudos Avançados, Revista Estudos Avançados, 14 (38), 2000.

DEJOURS, C. *Travail, usure mentale*. Paris: Bayard, 2000.

_____. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

_____. *Travail vivant. 2 : travail et émancipation*. Paris: Editions Payot & Rivages, 2009.

_____. *Addendum. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. In LANCMAN, S., SZNELWAR (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, RJ: Ed. Fiocruz, 2011, pp. 57-123.

FREITAS, M. E. *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?* Rio de Janeiro: Editora da FGV, 1999.

G1 Tocantins. *Trabalhadores são encontrados vivendo em condição de escravidão*. 2014. <http://g1.globo.com/to/tocantins/noticia/2014/06/trabalhadores-sao-encontrados-vivendo-em-condicao-de-escravidao.html> Acesso em 17 jul. 2016.

GOMES, A. M. de C. *Repressão e mudanças no trabalho análogo a de escravo no Brasil: tempo presente e usos do passado*. Revista Brasileira de História. São Paulo, v. 32, nº 64, p. 167-184 – 2012.

HELOANI, R., BARRETO, M. *Assédio moral e sexual*. In VIEIRA, F. O., MENDES, A.M., MERLO, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013, p. 55-60.

LA BOÉTIE, E. *Discurso da servidão voluntária*. São Paulo: Martin Claret, 2009.

LEÃO, L. H. Da C. *Trabalho escravo contemporâneo: a construção social de um problema público no norte fluminense*. UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Psicologia & Sociedade, 2015.

MACIEL, T. *Mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho: um estudo com os estagiários da Universidade Federal do Tocantins*. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Administração). Universidade Federal do Tocantins – UFT, Palmas-TO.

MASCARENHAS, A. O., DIAS, S. L. G., BAPTISTA, R. M. Elementos para discussão da escravidão contemporânea como prática de gestão. *Revista Administração de Empresas*, 2015, v.55, n.2, pp.175-187.

MENDES, A. M. (Org) *Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão*. Curitiba: Juruá, 2008.

_____. *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e sociologia clínica*. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010.

MENDES, A. M. *et all. Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos, pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M., ARAÚJO, L. K. R. *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Brasília, DF: Ex libris, 2011.

MORAES, R. D. Estratégias defensivas. In VIEIRA, F. O., MENDES, A.M., MERLO, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013a, p. 153-157.

MORAES, R. D. Sofrimento Criativo e Patogênico. In VIEIRA, F. O., MENDES, A.M., MERLO, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013b, p. 415-419.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Relatório*. Disponível: <http://www.oitbrasil.org.br/content/oit-aborda-dimensao-do-trabalho-em-seminario-sobre-desenvolvimento-urbano>. Acesso em 15 de julho de 2016.

O Globo. *Dois chineses estariam em situação de escravidão no Brasil*. Disponível: <http://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2016/01/dois-chineses-estariam-em-condicao-de-escravidao-no-rio-diz-ministerio.html>llobo, 2016. Acessado em 15 de julho de 2016.

NOGUEIRA, C., V., NOVAES, M., BIGNAMI, R. (Orgs). *Tráfico de pessoas: reflexões para a compreensão do trabalho escravo contemporâneo*. São Paulo: Paulinas, 2014.

PAGÈS, M. *et alli. O poder das organizações*. São Paulo: Atlas, 2008.

REGATIERI, T. L., FARIA, J. H. de, SOBOLL, L. A. *Programas de Trainee e antecipação do sequestro da subjetividade*. In: SOBOLL, L. A., FERRAZ, D. L. da

S. (Orgs.) *Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014, pp.197-215.

SANTIN, T. *Tráfico de pessoas: reflexões para a compreensão do trabalho escravo contemporâneo*. Resenha da obra de NOGUEIRA, C. V. NOVAES, M. BIGNAMI, R. (orgs.). São Paulo: Paulinas, 2014, 238 p. REMHU - Revista. Interdisciplinar Mobilidade Humana: Brasília, Ano XXII, n. 43, p. 285-289, jul./dez. 2014.

SIQUEIRA, M. V. S. *Gestão de pessoas e discurso organizacional: crítica à relação indivíduo-empresa nas organizações contemporâneas*. Curitiba: Juruá, 2009.

T1 Notícias. *12 operários em condições análogas à escravidão são resgatados em obra em Palmas – TO*. 2014. Disponível em: <http://www.t1noticias.com.br/cidades/12-operarios-em-condicoes-analogas-a-escravidao-sao-resgatados-de-obra-em-palmas/58118/> Acesso em 17 jul. 2016.

VIEIRA, F. O. *Quem vê cara, não vê coração: aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional, que disfarçam violência e sofrimento no trabalho*. PUC-Minas: Revista Economia & Gestão, vol. 14, n.36, jul-set 2014.

VIEIRA, F. O., LEMOS, E. *Imagem corporativa e realidade organizacional: dilemas e contradições, inclusive nas melhores empresas para se trabalhar*. In SOBOLL, L. A., FERRAZ, D. L. (Orgs) *Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2014, pp. 252-268.

VIEIRA, F. O., MENDES, A.M., MERLO, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013.

VIEIRA, F. O., NOGUEIRA, M. G. *Eufemismos das relações de trabalho*. In VIEIRA, F. O., MENDES, A.M., MERLO, A. R. C. (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013, p. 159-170.