



Relações de Trabalho e Psicanálise: um diálogo em aproximação

Claudia Piccolotto Concolato (UFRGS) - claudia.con@terra.com.br

Andrea Poleto Oltramari (UFRGS) - andreaoltr@gmail.com

Francisco Carlos dos Santos Filho (UPF) - franciscocsantosf@hotmail.com

Resumo:

Este trabalho tem o objetivo de promover um encontro entre as investigações que vem sendo desenvolvidos no campo das relações de trabalho e a psicanálise, discutindo como as relações de trabalho na atualidade têm impactado na subjetividade dos trabalhadores. Encontramos sua justificativa na premissa de que o campo das relações de trabalho serve para apresentar e contextualizar como configuram-se tais relações na atualidade, enquanto a psicanálise propõe fundamentos para compreender o funcionamento psíquico e os impactos que o trabalho impõe ao mesmo, e vice e versa. Para tanto, apresenta-se um percurso histórico e conceitual acerca das relações de trabalho, uma discussão sobre o atual cenário em RT e os impactos das transformações que as RT trazem para o sujeito na atualidade através da proposição de algumas hipóteses acerca das transformações subjetivas que esse contexto tem produzido

Palavras-chave: *Relações de Trabalho. Subjetividade. Contemporaneidade.*

Área temática: *GT-06 Diálogos sobre o Trabalho*

Introdução

O trabalho é, entre as atividades da vida, aquela à qual dedica-se mais tempo. O trabalho de um ser humano produz efeitos sobre outros seres humanos. A maneira e as condições sob as quais um determinado trabalho é realizado por uma pessoa impacta direta ou indiretamente, mas sempre de modo significativo, a vida de outras pessoas. Citamos dois exemplos de efeitos gerados pelo trabalho de alguém sobre seus semelhantes. Um dos maiores livros do século XX contém exatamente o resultado do exame de uma dessas situações: “Eichman em Jerusalém – um ensaio sobre a banalidade do mal”, de Hanna Arendt (2000). Eichman, um dos altos postos do comando nazista, era o responsável pelo trabalho de logística e transporte dos expatriados judeus para o leste, onde se realizaria, em campos de extermínio disfarçados de campos de concentração e trabalho, a chamada solução final para a questão judaica. Este homem dedicou-se com esmero à viabilização do transporte para morte de milhões de pessoas em trens cujas características todos haveremos de lembrar. Durante todo seu julgamento Eichman insistiu, frente à acusação de ter sido responsável pela morte dessas pessoas, que só estava realizando seu trabalho e cumprindo zelosamente as ordens recebidas da melhor maneira possível. Excluía sistematicamente de suas considerações a respeito de seus atos a finalidade à qual servia seu trabalho – transportar com eficiência, mas para a morte. – repetindo à exaustão que cumprira ciosa e eficazmente suas atribuições laborais. A questão da morte, simplesmente deixava de fora. Sabemos que esta forma de realizar um trabalho, sem querer tomar conhecimento de suas consequências, sem refletir sobre sua natureza e seus efeitos, nos legou, de parte de Arendt, um dos mais extraordinários conceitos do campo das ciências humanas, que conserva plena vigência nos dias atuais, a banalização do mal.

Outro exemplo, para considerar uma realidade mais próxima, foi o acidente que aconteceu em abril de 2016 com a ciclovia Tim Maia, no Rio de Janeiro. A força de uma onda arrancou o piso da pista da ciclovia – que estava localizada numa escarpa à beira-mar e deveria suportar o seguido impacto das mesmas – fazendo-a voar pelos ares como se fosse uma folha de papel. Sobre a estrutura passavam diariamente pessoas. Duas morreram. Alguém realizou esse trabalho. O impacto dessa realização foi fatal para seus semelhantes.

Por outro lado, alguém duvida do impacto e da diferença que o trabalho de Tom Jobim tem na vida de cada um de nós? Sérgio Cabral costumava dizer que quando Tom Jobim abria o piano, para realizar seu trabalho, o mundo ficava melhor. E ainda hoje fica. Quem dera cada um de nós, psicanalistas, professores, administradores, médicos, profissionais de todos os ofícios, pudéssemos dizer o mesmo, que no momento em que abrimos a porta do consultório, quando damos uma aula, quando realizamos nosso trabalho, o mundo fica melhor.

O trabalho ocupa lugar central na vida humana. Trabalhar consolida a identidade, possibilita destinos para as mais diversas e potentes demandas pulsionais, confere

sentimento de pertencimento e oportuniza a construção de importantes laços fraternos que dão ensejo à construção coletiva. Outrossim, o trabalho pode ser fonte de sofrimento – desemprego, relações de trabalho precarizadas, assédio moral, sobrecarga e pressão por produção ou alto desempenho, fomento de práticas que estimulam a competitividade e corroem os laços fraternos, conduzindo à desumanização. Precisamos, aqueles que nos ocupamos da subjetividade humana, utilizar nossas ferramentas de pensamento para refletir sobre o sentido, os efeitos e as consequências do trabalho na vida humana.

As ideias apresentadas no presente artigo tiveram origem numa mesa de debates ocorrida durante um encontro científico, composta pelos professores que o estão propondo. A mesa de discussão tinha como objetivo promover um encontro entre os estudos e investigações que vem sendo desenvolvidos no campo das relações de trabalho e a psicanálise, discutindo sobre como as relações de trabalho na atualidade têm impactado na subjetividade dos trabalhadores. Partindo da noção de “relações de trabalho” como conceito, como um campo particular de investigação e de ação diferenciado da gestão de pessoas e gestão de recursos humanos, pretendia-se examinar quais modificações e pressões que as relações de trabalho estão sofrendo na contemporaneidade e que tipo de impacto essas mesmas modificações produzem na vida das pessoas, em sua subjetividade, e como podem afetar sua saúde psíquica.

A experiência com a pesquisa e com a vivência de intervenções no contato inter-humano na realização do nosso ofício de professores e psicanalistas torna evidente que vivemos um mal-estar nas relações de trabalho, estando o trabalhador, independente do seu objeto de trabalho, sujeito à imposição de formas cada vez mais reducionistas de trabalhar que o tornaram um mero executor de tarefas. Esse fato invade todos os campos, inclusive o acadêmico. Encontramos a justificativa para realizar o encontro citado, bem como para esse trabalho, na premissa de que o campo das relações de trabalho serve para apresentar e contextualizar como essas relações configuram-se na atualidade, assim como a psicanálise propõe fundamentos para compreender o funcionamento psíquico e os impactos que o trabalho impõe ao mesmo, e vice e versa. Partindo desse encontro, acreditamos ser possível formular hipóteses acerca das transformações subjetivas que esse contexto tem produzido. É nossa preocupação apresentar um percorrido histórico e conceitual acerca das relações de trabalho, discutir o atual cenário em RT e os impactos das transformações que as RT trazem para o sujeito na atualidade. Por se tratar do relato de um encontro vivenciado, pretende-se apresentar nesse texto a experiência compartilhada, os temas abordados e a discussão decorrente dos mesmos.

Apresentando os Estudos em Relações de Trabalho

Para Fischer (1987) relações de trabalho constitui a forma de relacionamento que se verifica entre os agentes sociais que ocupam papéis opostos e complementares no processo de produção: são eles os trabalhadores, que detêm a força de trabalho capaz de transformar matérias primas em objetos socialmente úteis, adicionando valor de uso; os empregadores, que detêm os meios para realizar esse processo; e o Estado que legisla sobre essa relação, a fim de manter alguns direitos e regras asseguradas, para ambos os lados.

Já para Ferraz et al (2011) as relações DO trabalho e por uma acrobacia linguística, esse se torna o sujeito da ação e portanto, o trabalhador é subsumido e os holofotes dos estudiosos e planejadores da gestão de pessoas são direcionados para o processo de trabalho, exigindo, assim, do trabalhador adaptabilidade para evitar o sofrimento no trabalho, uma vez que sob o processo de trabalho quem olha é a gestão, e essa talvez esteja mais interessada em racionalizar e otimizar os processos de trabalho. Problematizando e visualizando como poderia ocorrer com uma gestão perversa, desvinculada do trabalhador: se a gestão tiver que otimizar um processo de trabalho, por um lado, e por outro esse mesmo processo tiver que ser realizado mais lentamente, porque há normas e regras que dizem da segurança do trabalhador, se ela não obtiver um vínculo de relação DE trabalho, ela irá priorizar o processo de trabalho e sua produtividade, apesar de prejudicar a saúde e segurança desse trabalhador.

Para pensar essas questões precisamos compreender que as relações de trabalho na atualidade dizem muito de um processo histórico. Desde uma sociedade escravocrata, que em muitos lugares se mantem muito viva – lembremos da divisão social do trabalho, que aloca as profissões sobre diferentes *status* e negociações econômicas, hierarquizando pessoas e grupos, expressando, por vezes, desigualdades sociais e morais. Exemplificando, a relação de trabalho e de poder entre um ou uma enfermeira com um ou uma médica ou médico pode ser absolutamente hierarquizada e com relações de poder fortes e de submissão, mesmo ambos tendo importância no processo. Há estudos que vem falando da hierarquização das profissões e suas relações de poder e obediência.

Também associado a um processo histórico estão as reengenharias do setor produtivo, que com o advento da tecnologia e do redesenho de processos organizacionais, em especial nos anos 1980 e 1990, terminou em muitas demissões em massa. Com o advento da CLT, muitos direitos dos trabalhadores foram assegurados. Cabe, no entanto, chamar a atenção para as mudanças no mundo do trabalho e suas diversas formas de realizá-lo. O texto legal continua baseado na premissa de que as relações de emprego são bilaterais e essa situação deixou de ser a regra, principalmente porque na atualidade predomina a criação de novos postos de trabalho no setor de serviços, por exemplo. Assim, exigem maior flexibilidade na relação, como por exemplo na organização das horas trabalhadas (Oltamari et al, 2015). Como um motorista do serviço Uber: a relação de trabalho talvez não seja unicamente bilateral mas tenha mais elementos a pensar nessa relação: ele é empregado de quem? Com a deterioração do carro, com o seu uso, quem ele aciona para arrumá-lo? Estudos vem dizendo que é possível que a rotatividade dos motoristas do Uber possa aumentar, uma vez que ele desiste quando percebe que é o único a ter de dar conta do seu veículo de trabalho. É preciso interrogar-se: que legislação ter para dar conta de novos modos de trabalho e emprego que vem surgindo?

O que a flexibilidade nas relações de trabalho tem permitido? O que muda na organização das horas de trabalho? Em caso de acidente no trabalho, a quem esse motorista vai recorrer? O trabalho de um professor é outro exemplo: a organização das horas trabalhadas de um professor que tem dedicação exclusiva e que goza dos direitos dedicados a pesquisa, a extensão e horas dedicadas para preparação de aula é diferente de um professor horista. Foram direitos conquistados a partir de negociações e acordos coletivos, intermediados pelo, por vezes, tão abominado sindicato, que muitos trabalhadores desconhecem suas funções, lutas e conquistas. Por outro lado, há o

professor contratado como horista, ou tutor, com contrato de trabalho por tempo determinado. As garantias são diferentes entre ambos. Se a gestão, cada vez mais competitiva, só pensar em seus ganhos, a tendência é que recaia sobre o trabalhador dar conta dessa relação. O que implica em diferentes custos ao trabalhador. As relações de trabalho quando precarizadas e muito flexibilizadas (trabalhador em tempo parcial, contrato de trabalho em tempo determinado, autônomos, empregos informais) impactam no trabalhador e ele pode perder com isso. Várias empresas optam por terceirizar boa parte de sua produção e serviços. No entanto, tal medida de flexibilização deveria vir acompanhada de um rigoroso controle sobre as empresas contratantes, que por vezes não honram seus acordos com os trabalhadores terceirizados, atrasando muitas vezes o salário, o vale transporte e o vale-alimentação. E além disso, caberia a todos questionar-se sobre o trabalhador terceirizado, como são tratados pelos colegas? São reconhecidos como colegas de trabalho? São respeitados?

Sobre o campo de estudos em relações de trabalho, ressalta-se que dessa relação surge uma série de elementos que são importantes para delimitar seus estudos, tais como as configurações da organização do trabalho, que diz respeito as formas de organizar o trabalho: se trabalho a domicílio, trabalho em células ou grupos de trabalhadores, trabalho em tempo parcial, trabalho taylorista, que diz da divisão excessiva de tarefas, trabalho terceirizado, trabalho autônomo. As formas desregulamentadas e precarizadas que o trabalho vem assumindo, como a informalidade (por exemplo os camelôs, informais, mas legais), a terceirização, e o próprio trabalho a domicílio (como as costureiras terceirizadas das empresas do setor têxtil); e o conjunto de diretrizes e políticas de gestão de pessoas, que se caracteriza pelo modo como as relações e trabalho são concebidas no interior de cada empresa.

Nesse momento, cabe lembrar as políticas e práticas cada vez mais sedutoras e sofisticadas que as empresas utilizam, aliadas ao discurso organizacional, uma vez que a classe trabalhadora também tem maior ensejo e noção de melhores condições de trabalho. Cabe questionar, porque não práticas que verdadeiramente respeitem essa maior capacidade de discernimento, senão que propõem um novo tipo de alienamento, quase paternalista e assistencialista, um traço da cultura brasileira.

Outros estudos ainda, vem sendo produzidos sobre as resistências dos trabalhadores, para tanto provocar mudanças sociais quanto fazer frente ao ardiloso modo como a gestão por vezes organiza e controla o trabalho. Para Fischer (1987) a classe empregadora tem o desejo de expandir seu poder e a classe trabalhadora pode por vezes ter o desejo de provocar mudanças e resistir a esse desejo de construção, se em algum momento ela perceber que suas condições de trabalho vêm se alterando, para pior.

Sobre as formas de resistência individual ou coletiva dos trabalhadores Dejours (2004) diz que as estruturas psíquicas individuais estão mais frágeis para suportar o trabalho, mas os laços coletivos de defesa, o trabalho em grupo e as estratégias coletivas de defesa para fazer frente ao adoecimento no trabalho é que estão mais frágeis e em erosão. Para o autor, todas as formas de solidariedade estão em processo de desestruturação.

Relação de Trabalho e Gestão de Pessoas: uma relação de mútuo impacto

A seguir segue uma apresentação sobre como as relações de trabalho e os estudos em gestão de pessoas estão imbricados. Quando a área de recursos humanos ou gestão de pessoas atrela as altas metas as avaliações de desempenho e retira do trabalhador a possibilidade de fazer seu trabalho a partir de sua inteligência, seu modo, sua realidade, ela fica meramente funcionalista, um modelo gerencial a ser seguido, e que não considera a subjetividade do trabalhador. Mesmo que o trabalhador tenha tido resultados favoráveis e seja elogiado na avaliação de desempenho, ele pode ser, no caso de agências bancárias, por exemplo, convidado a encontrar uma nova agência para trabalhar. Será que esse trabalhador ao cobrar dívidas, gerou conflitos com pessoas poderosas da região? Será que pelo destaque no cumprimento de metas, incomodava seu superior por ser um concorrente em potencial, como já apontava os estudos de Moreira et al (2015)? São questões importantes a pensar e que fazem das relações de trabalho estudos fundamentais para compreender os impactos que as políticas de gestão de pessoas podem resultar para as relações de trabalho.

Afora isso, ela pode individualizar as relações de trabalho, uma vez que institui a competitividade entre os colegas. Os planos de carreira, por sua vez, também estão mais individualizados. Tomamos por exemplo um trabalhador bancário: o setor bancário pode até entrar em greve e então fazer resistência coletiva, de modo a denunciar práticas abusivas e de assédio moral, por exemplo. Mas, se esse mesmo trabalhador perceber que se ele participar dessa resistência de algum modo ele vai perder pontos para a progressão na carreira, será que ele vai resistir coletivamente? Ou vai pensar no seu trabalho e nas suas metas?

Ainda sobre as consequências desse individualismo, há estudos em relações de trabalho que vem também denunciando o silenciamento organizacional (Moreira et al, 2015). Para exemplificar, são normas sociais existentes nos grupos de trabalho sobre a ausência de porta-voz de más notícias ou ideias, uma vez que ninguém quer ser retaliado ou rotulado negativamente, sob medo de não conseguir progredir na carreira, ser perseguido em avaliações de desempenho e o medo da demissão.

No que tange aos sindicatos, estudos vem mostrando que na base da estrutura sindical, eles buscaram acionar os mecanismos de mobilização para propor alternativas de gestão, com o objetivo de proteger e estimular empregos. No entanto, os processos de negociação coletiva acabam recaindo principalmente na recuperação salarial. Questiona-se se os sindicatos também não estariam perdendo seu real sentido, de proteger o trabalhador. Por outro lado, estudos vem mostrando que só em 2012, 75% das greves no Brasil foram consideradas vitoriosas, uma vez que tiveram suas reivindicações atendidas (Cardoso, 2014).

Outro foco de estudo em relações de trabalho é sobre o envelhecimento da força de trabalho. Segundo dados do IBGE, em 2010, o número de pessoas com 50 anos ou mais se igualou ao número de pessoas entre zero e 14 anos no Brasil (Fontoura e Piccinini, 2012). Há portanto, um visível e real envelhecimento da força de trabalho brasileira. Temos que pensar, portanto, em várias questões relativas a isso: qual a qualidade de vida que pretendemos dar a trabalhadores mais velhos? Se a população economicamente ativa está envelhecendo, que tipo de envelhecimento terão, se a precarização do trabalho se apresentar no cotidiano do trabalho dessas pessoas? A aposentadoria não representa mais

o desligamento do mundo do trabalho, mas sim, temos que pensar em outras carreiras, outras atividades. Teremos saúde para isso? E respeito dos mais jovens?

Isso posto, sabemos que são problemas que estão se apresentando cada vez mais. Sabemos que a previdência social não conseguirá dar conta de tantos trabalhadores aposentados até porque o tempo de vida de todos é consideravelmente maior. Que caminhos encontraremos, no âmbito das relações de trabalho, para dar conta dessas questões? Até quanto tempo as pessoas aguentarão trabalhar? E, terão saúde para tanto?

Em 2050, a população que era adulta em 2030 estará mais velha e a pirâmide etária terá se invertido em relação à de 2010, com um grande número de pessoas com mais de 50 anos (Fontoura e Piccinini, 2012). Um estudo realizado por Cepellos, Tonelli e Aranha (2013) sobre o envelhecimento da força de trabalho no Brasil mostra que as empresas relatam preferência na contratação sempre por trabalhadores mais jovens, em especial porque acreditam que os trabalhadores mais velhos são mais caros, mais lentos, e acomodados, dizem os selecionadores. Senso comum, mito e inverdades sendo perpetuadas na área de gestão de pessoas e que acabam por precarizar as relações de trabalho. Como isso ocorre? Trocamos ou “despejamos” uma pessoa mais velha de setor, construímos planos de carreira que dificultam o crescimento de pessoas mais velhas dentro da empresa, priorizamos contratação e treinamento somente dos mais jovens.

Por outro lado, essa mesma pesquisa, mostra que há percepções positivas sobre os trabalhadores mais velhos, como conhecimento, comprometimento e cooperação. Assim, pergunta-se: as diferentes gerações conseguirão trabalhar juntas, sem conflito e com respeito? As gerações mais jovens conseguirão respeitar aquele que tem uma experiência de vida e de trabalho? As gerações mais jovens conseguirão entender que o envelhecimento também vem acompanhado de um corpo biológico que não responde na mesma rapidez e mobilidade espacial e temporal que um corpo mais jovem? As gerações mais jovens conseguirão compreender que as relações de trabalho que se dão entre mais jovens e mais velhos são diferentes e, portanto, exigem diálogo, tolerância e discernimento?

Impactos das Transformações Relações de Trabalho nos sujeitos

A organização do trabalho passou por profundas modificações nos últimos tempos: empregos formais desaparecem enquanto novas tecnologias originam formas inovadoras de trabalho; uns lutam contra o desemprego, outros padecem do trabalho excessivo. O trabalho, independentemente de suas configurações, é um fator que mexe com a energia psíquica, ele pode ser propulsor de ações mentais elaboradas e significativas. Quando isso ocorre, trabalhar enriquece o psiquismo. Contudo, ele também pode ser fonte de sofrimento e de adoecimento. Nas duas formas, enriquecendo ou adoecendo o psiquismo, o trabalho e as Relações de Trabalho impactam a subjetividade do trabalhador. A questão é poder reconhecer e descrever como ela tem sido impactada. Nesse sentido, destacamos: a redução do trabalho ao aspecto da sobrevivência; o enfraquecimento dos laços fraternos que resulta no empobrecimento do espaço de trabalho como espaço de luta e engajamento coletivo e na indiferença em relação ao outro;

a divisão da sociedade em ganhadores e perdedores, responsabilizando os homens por sua marginalidade e desamparo; de forma que na atualidade o principal ataque ao trabalhador é um ataque moral, uma violência psíquica.

Ser produtivo, gerar resultados é o que se espera do trabalhador. É verdade que o trabalho requer que tarefas e ações sejam executadas. Assim como é legítimo que se busque um resultado com essas ações. Contudo ele não se esgota nisso, e por isso há riscos em reduzir o trabalho a alcançar de resultados e banalizar as consequências disso com afirmações como “o mundo está sempre em mudança e a gente vai se moldando”, muito propagada na atualidade, sem que possamos abrir espaços para pensar o que uma situação como esta implica para o sujeito, como impacta sua vida e quais as consequências decorrentes disso.

Birman (2012) observa que 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. Ele alerta para a perda de potência vital que isso acarreta para o sujeito, esvaziando seu desejo de ser, de viver e de agir e esgotando suas possibilidades para formar um projeto de existência. Para Birman (2012) o sujeito “deve apenas adaptar-se às oscilações e variações do mercado de trabalho, procurando apenas sua sobrevivência”, fato que convoca a pensar: onde está o sujeito? Onde está e qual é o seu desejo? Qual seu espaço de ação?

Trabalhar para sobreviver: o empobrecimento do trabalho

A modernidade e as tecnologias trouxeram uma crescente separação entre a concepção do trabalho e a sua execução (Menezes, 2012). Assim, o espaço da ação se reduz em detrimento do espaço da execução. A tecnologia não tomou o lugar do homem, como se temia, mas o tornou em muitos casos mais operacional e executor, menos autor e autônomo em suas ações. Parece haver comprovação cotidiana para o que Birman (2012) afirma, já que é comum em nossos dias trabalhar como fator de sobrevivência, com escassos elementos que permitem o uso de capacidades mais desenvolvidas como a de resolver problemas e obter satisfação com isso. Esse tem sido um elemento empobrecedor da relação do sujeito com seu trabalho. Com um trabalho cada vez mais repetitivo, vendo-se como executor de tarefas já pré-determinadas, executor de procedimentos, apertando botões, o trabalho se vê reduzido à dimensão da sobrevivência.

Freud (1930), em *Mal Estar na Civilização*, afirma que “a atividade profissional constitui fonte de satisfação especial, se for livremente escolhida, isto é, se, por meio da sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos persistentes ou constitucionalmente reforçados”. Esta proposição de Freud possibilita compreender como, trabalhando, o homem encontra um destino criativo através da transformação de seus conteúdos pulsionais através de um processo psíquico que se chama sublimação. A pulsão é uma força constante que se impõe ao psiquismo e dele exige constante trabalho. Por meio do trabalho, o homem pode encontrar um destino sublimatório para as pulsões, tornando aquilo que é ligado ao prazer pessoal e restrito – narcísico ou libidinal – numa

força voltada a atividades coletivas socialmente valorizadas. Entretanto, ressalta Freud, para que isso aconteça é preciso que o sujeito sustente um forte vínculo com seu trabalho, e que este possua significado especial para ele.

Assim, quando o trabalho se esgota nos interesses de manutenção da vida, quando se termina nos limites da repetição, da força e do corpo, ele empobrece e atrofia a capacidade de pensar, simbolizar e significar. Este modo de trabalhar extenua e, ainda assim, não permite transformar a energia psíquica e as demandas pulsionais num produto psíquico de mais valor para vida emocional e mental daquele que o executa. Disso resulta que o trabalho não cumpre a função de promover uma representação valorosa de si, que permita ser amado e admirado por si mesmo e pelos demais (Bleichmar, 2002). Podemos, portanto, questionar: se o trabalho não é mais espaço privilegiado de desenvolvimento de capacidades e de crescimento, que formas esse sujeito pode encontrar para conservar-se capaz de criar, de inventar, de valorizar-se?

Houve, ao longo dos últimos anos, uma perda progressiva do controle do trabalhador sobre seu trabalho e sobre o processo produtivo. Tudo isso fica ao encargo das formas de gestão e de produção que determinam e padronizam o modo de fazer e de produzir (Menezes, 2012), como *just in time*, ferramentas e certificações de qualidade, *Kanban*, empresa enxuta, entre tantos outros. A versatilidade e a qualidade exigidas tornaram a concorrência cada vez mais acirrada, condições que exigem mais tecnologias e seu domínio. A consequente flexibilização, que passou a imperar no processo produtivo, converte-se numa exigência adicional ao trabalhador. Se conforme Bessi (2011) o trabalhador hoje é um sujeito vigilante, que necessita estar o tempo todo informado, atualizado e qualificado, e se a flexibilidade e a adaptabilidade são essenciais para o desenvolvimento capitalista, um dos impactos desse sistema na vida das pessoas é a invasão do trabalho nos outros diferentes espaços de vida do sujeito. Os relatos que ouvimos diariamente evidenciam o grande volume de atividades destinadas ao trabalhador. Segundo Dejours, (2007) uma pesquisa numa montadora mostra que os tempos ociosos desapareceram. Não existem hoje meios de se livrar individual ou coletivamente da pressão das organizações.

São priorizadas as Relações DO Trabalho, ao invés das Relações DE Trabalho. Um dos efeitos que tais mecanismos provocam nas pessoas é o empobrecimento da relação que o sujeito tem com seu trabalho e com as pessoas que com ele trabalham. Essa é uma realidade que invade todos os postos de trabalho, as planilhas, os projetos, tudo pode acontecer através do processo de copiar/colar. O trabalhador contemporâneo, preso à aspectos reais da sobrevivência, perde a cada dia um pouco mais da capacidade de criatividade e de crítica. Destituído dessas qualidades, perde sua força transformadora e reduz sua atividade profissional ao cumprimento de ordens, de procedimentos e normas (Gaulejac, 2007).

O espaço de trabalho que não permite ao homem adulto o exercício da autonomia, deixa marcas da passividade e da submissão, empobrece sua relação consigo mesmo e com o mundo. Que transformação um sujeito assim sente capaz de operar em si mesmo, no seu entorno, na sua família? As relações de trabalho parecem ser cada vez mais instrumentais: ao homem interessa trabalhar para receber um salário e poder manter-se e sobreviver; às empresas interessa que alguém execute as diferentes atividades que são

necessárias para garantir sua produção. Se o vínculo que se estabelece é instrumental, e o outro só interessa enquanto satisfaz a outrem, que tipo de sujeito o trabalho forma? Como esse trabalhador se relaciona em outros espaços da sua vida? Uma relação instrumental que passa a ser socialmente aceita e propagada.

Ganhadores e Perdedores

Bleichmar (2002) argumenta, para pensar esses e outros aspectos das relações de trabalho na atualidade, que uma das formas de vínculo e de apreciação da realidade que o capitalismo selvagem criou é a conhecida divisão da sociedade entre ganhadores e perdedores. O ganhador possui certos atributos que o diferenciam e o colocam numa categoria de pessoas – que é uma categoria de valor – identificadas pelo êxito social. A máxima desse sistema social de valores é a seguinte: “*alguém não ganha por que vale, vale pelo que ganha*”. Assim o reconhecimento se dá por esse caminho, que é também um modo de polarização da subjetividade porque torna-se um modelo, um projeto de identidade. Torna-se um parâmetro referência e de autovalorização, narcísica, de reconhecimento de si mesmo. Bleichmar (2002) evidencia que essa é uma realidade produzida socialmente, resultado de formas de representações coletivas, de como as pessoas passam a perceber umas às outras.

Os argumentos de Gaulejac (2007) reforçam a ideia de Bleichmar. Para este autor, na sociedade hipermoderna cada pessoa é ao mesmo tempo produtor e produto do sistema, é ator e agente, faz o sistema funcionar, tanto quanto o suporta. Muitas empresas constituem um ambiente guerreiro e destrutivo e ao mesmo tempo propõem a adesão de seus funcionários. “É uma luta de lugares e está no coração das nossas sociedades”, nos diz Gaulejac, uma guerra que constrói um imaginário social. A ideia de Dejours (2007) de que o “sistema não funciona apenas da ação de seus líderes, mas também da colaboração maciça da maioria de seus executores”, aponta no mesmo sentido.

Bleichmar (2002), refere que no centro desse sistema social, a lógica do ganhador e do perdedor – *winnners* e *losers* – alberga a intenção de, através do uso linguístico, responsabilizar as vítimas por sua marginalidade e desamparo. Aqueles que não obtém êxito se vem refletidos como perdedores no imaginário social. Não se reconhecem como expropriados de um direito e vivem sua situação como uma impossibilidade pessoal. Essa condição, naturalizada pela sociedade, se substantiva para alguns como um traço de caráter: o perdedor. Através desta realidade encontramos-nos na perspectiva de compreender que o trabalhador sem possibilidades profissionais torna-se mais suscetível a aceitar certas flexibilizações, como por exemplo a terceirização. Desta maneira, tais formas de precarização, passam a ser legitimadas pelo próprio trabalhador.

Para Bleichmar (2002) o desemprego, nesse sistema, confronta não somente com a angústia de sobrevivência, mas implica uma sentença moral de ser perdedor, remetendo à sensações subjetivas de inutilidade e falta de iniciativa. Portanto o desemprego, presente em todos os tempos, carrega hoje a diferença de considerar o desempregado responsável por sua condição. Por isso perdemos o assombro ao ouvir relatos que retratam condições de trabalho precarizadas ou relatos sobre o desemprego. Todo esse cenário nos mostra

uma ausência de reconhecimento e de interesse por aquilo se produz no outro como um semelhante. Este fato remete ao conceito de Banalidade do Mal, de Arendt (2000), que propõe questões importantes para entender as relações de trabalho na atualidade, e que é citado por Bleichmar (2002), Gaulejac (2007), Dejours (2007) e Menezes (2012). Isso demonstra a vigência desse conceito para a compreensão da sociedade atual e também das relações de trabalho.

A banalidade do mal nas Relações de Trabalho

Muitos discursos organizacionais tentam maquiagem suas intenções, o que pode estar a serviço de distorcer práticas perversas de não reconhecimento do outro. Podemos citar como exemplo a questão atual da flexibilidade no espaço de trabalho: o sujeito precisa estar pronto a todo o momento para se adaptar as exigências de um trabalho que pode mudar ou mesmo mudar sua vida a qualquer hora. O problema não está na situação em si. Muitas vezes a realidade exige isso. A perversidade não está na mudança, mas em negar que esses movimentos podem provocar sofrimento, resistências, sentimento de perda de certa posição ou mesmo do domínio de uma determinada técnica profissional. São poucos os espaços de acolhimento para esses sentimentos, alguém ou algum lugar que dê registro que, ao trabalhador flexível, se impõem questões que lhe afetam a identidade profissional, seu sentimento de pertencimento a uma determinada categoria. São estados subjetivos condenados ao silêncio, e o que se escuta é somente o discurso que mostra como é benéfica a flexibilização e quão desejável é o trabalhador flexível. Serve também como exemplo o argumento da desejável ampliação da empregabilidade do empregado: “quanto mais flexível você for, mais você vale no mercado”. Essa posição transmite a ideia de que aquilo que as pessoas fazem serve apenas para si e para seu próprio desenvolvimento, e que, adaptado a tais condições, o trabalhador aumenta seu valor.

Reforçando esse cenário, Dejours, (2007) refere que o processo do trabalho só funciona quando os trabalhadores mobilizam suas inteligências para resolver coletivamente problemas imprevistos e inusitados que formam o dia-a-dia das organizações. Durante muitos anos se acreditou que a mobilização dessa inteligência era de total controle do trabalhador, que estava sob sua livre vontade. Podemos, contudo, pensar que, sob a influência do medo, alguns trabalhadores podem acionar essa capacidade para melhorar sua produção e para constranger colegas, de modo a ocupar uma posição mais vantajosa, pertencer ao grupo dos ‘*Winners*’, conforme colocado por Bleichmar (2002) e Gaulejac (2007). Então, um dos motores da inteligência, decorrentes das transformações nas relações de trabalho, seria o medo. Dejours alerta que o sistema funciona dessa maneira – através da precarização e do sofrimento do trabalhador – e que parece ser capaz de funcionar assim de modo duradouro.

Gaulejac (2007) refere que não há mais um compromisso recíproco para regular as relações entre indivíduo e organização, existindo em verdade o seguinte paradoxo: quanto mais uma pessoa tem sucesso, mais sua dependência da empresa aumenta. Quanto mais o trabalhador se identifica com a empresa, mais perde sua autonomia. Quando seu

desempenho diminuir será posto de lado. Além disso, está em tensão psíquica permanentemente dele se exige iniciativa e proatividade, ao mesmo tempo em que se sustentam subjacentes mecanismos de passividade e submissão. Desta maneira, com Gaulejac (2007), concordamos que a violência nas empresas é psíquica e que está ligada a exigências paradoxais.

Cada um por si

Este cenário remete a outro ponto muito presente nas relações de trabalho na contemporaneidade, o individualismo. As pessoas vão naturalizando essa realidade, silenciam e sucumbem ao individualismo. Nesta situação triunfa a competitividade e os laços fraternos se enfraquecem. A concepção atual da carreira do trabalhador contempla prioritariamente a dimensão individual, dentro do sistema de ganhadores e perdedores, em detrimento de contribuir como os pares. O que vale é o triunfo individual. O ganhador não quer perder. Assim, surgem novas formas de subjetivação marcadas pelo autocentramento de um sujeito fechado sobre si mesmo. Perder o espaço coletivo e as possibilidades conjuntas de fazer frente às dificuldades que o trabalho gera, portanto, é uma perda considerável dos recursos que auxiliam a manter a saúde psíquica. Por diversas razões como essas descritas, deixamos de atender a uma necessidade que é fundante para nossa existência psíquica, que é a de reconhecer nosso semelhante, aquele que nos transforma e humaniza, que nos outorga a capacidade de amar. Frente ao mínimo risco para sua segurança e estabilidade individual, o sujeito das atuais relações de trabalho desconsidera seus vínculos fraternos e procede desatando os fracos laços coletivos que pôde estabelecer. Assim, perdem a capacidade de solidariedade e se torna cada vez mais só.

Freud (1930) ensinou que somos impelidos a procurar objetos de amor fora de nós mesmos, para os quais dirigimos sentimentos de amor e amizade. São esses sentimentos de amizade que nos ajudam a formar grupos de afeição tão importantes quanto a família. O trabalho é uma importante via para a construção desses grupos. O que questionamos nesse momento é como a atual configuração das relações de trabalho tem contribuído para isso? Além da escassa capacidade de reconhecimento do outro, outra característica dos nossos tempos é a ausência de leis absolutas que regulem as relações entre as pessoas, ficando a cargo do sujeito encontrar os limites entre o gozo próprio e o 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. As pessoas sentem-se cada vez mais desamparadas e desacreditam das organizações como instituições nas quais possam depositar seu futuro. Contudo buscam avidamente, ao mesmo tempo, resultados que as coloquem na condição de trabalhador competente e capaz de manter-se empregado. A busca pela produtividade tornou-se um elemento monopolizador do sujeito, fazendo com que seja cada vez mais comum a ausência de fronteira entre o espaço domiciliar e privado e o espaço do trabalho. A vida privada é invadida pelo trabalho, e o homem perdeu grande parte da sua capacidade de controle do tempo.

Considerações finais

A relação que mantemos com nosso trabalho é resultante do significado singular que ele tem para cada um, mas também é fruto das características que o trabalho assume em determinada época. Freud, quando escreveu “O mal-estar na civilização” (1930) afirmou que o trabalho é um dos elementos da vida que nos prende firmemente a realidade e nos concede um lugar no mundo e na comunidade humana. Considera-se fundamental pensar o homem em relação com seu trabalho, as próprias relações de trabalho e as relações entre as pessoas que decorrem das transformações e dos impactos que as configurações atuais das relações de trabalho têm sobre a vida dos trabalhadores.

Considera-se que as instituições de ensino, de transmissão e produção do conhecimento devem tomar para si o encargo de promover o diálogo entre diferentes áreas do saber, exercitando a escuta do diferente e a interação com outras formas de pensar e conceber a realidade. É preciso ampliar espaços para discutir sobre as RT na atualidade, compreendendo que elas também constituem um elemento que transforma a subjetividade. As relações de trabalho são produto do seu tempo, fruto de condições historicamente produzidas que interferem no modo de viver dos homens (Bleichmar, 2010). A compreensão do cenário em que se encontram as relações de trabalho requer que se conheça os modos de funcionamento da sociedade atual, para indagar sobre o que adoce as relações de trabalho e como elas podem adoecer o trabalhador. Ainda que seja possível para um sujeito fazer frente à precarização de seu trabalho, esta não é uma tarefa que corresponda apenas a ele.

Considera-se importante ressaltar que faz parte do tecido social das sociedades regidas pelo capital a constante tensão e choque de interesses entre o bem-estar de quem trabalha e o lucro de quem investe. Isto é inevitável. Vivemos o tempo todo confrontados por essa tensão e, frente a este fato, corremos o risco de adotar posturas extremas. Uma delas seria um pragmatismo adaptativo positivista que reduz todas as possibilidades a baixar a cabeça e trabalhar; por outro lado, a posição daquele que investiga o sentido do trabalho corre sempre o risco de assumir uma posição romântica e quase ingênua, como se tentasse resgatar algo que é da ordem da utopia, e que se resume ao discurso. Acreditamos que é responsabilidade da academia fomentar espaços capazes de formar uma massa crítica a respeito do tema que transborde do debate para as ações. A relação de respeito entre os interesses empresariais e a academia serve como leito fértil para que essa apreciação crítica se traduza em ações concretas que auxiliem a conservar essa tensão dentro de níveis toleráveis.

Referências

- ARENDDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalém**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000
- BLEICHMAR, Silvia. **Dolor País**. Buenos Aires: Libros del Zorzal. 2002
- BLEICHMAR, Silvia. **Inteligencia y simbolización**: uma perspectiva psicoanalítica. Buenos Aires: Paidós, 2010.

BIRMAN, Joel. **Arquivos do mal-estar e da resistência**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

CARDOSO, Adalberto. Sindicatos no Brasil: passado, presente e futuro. In: **Trabalho: horizonte 2021**. CATTANI, Antonio D. (Org.). Porto Alegre: Escritos, 2014.

CEPELLOS, Vanessa Martines; TONELLI, Maria José; ARANHA, Francisco. Envelhecimento nas Organizações: Percepções e Práticas de RH no Brasil. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 9. Brasília. **Anais...** Brasília: ENGPR, 2013.

DEJOURS, Christophe. Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte I. (Orgs.). **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Ed. Fiocruz, 2004.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

FERRAZ, D.L.; OLTRAMARI, A.P; PONCHIROLLI, O. Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. In: FERRAZ, D.L.; OLTRAMARI, A.P; PONCHIROLLI, O. (Orgs.). **Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

FISCHER, Rosa Maria. “Pondo os Pingos nos is” sobre as relações do trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: FLEURY, M.T.; FISCHER, R.M. **Processos e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1985, p. 19-50.

FONTOURA, Daniele dos Santos; PICCININI, Valmíria Carolina. Envelhecimento populacional e gestão de pessoas: pesquisas internacionais e notas para o Brasil. In: ENCONTRO DA ANPAD, 36. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

FREUD, Sigmund. **Os instintos e suas vicissitudes**. In: Obras completas – Vol. XIV (1914-1916). Rio de Janeiro: Imago, 1969.

FREUD, Sigmund. **Psicologia de grupo e análise do ego**. In: Obras completas – Vol. XVIII (1920-1922). Rio de Janeiro: Imago, 1969.

FREUD, Sigmund. **Mal-estar na civilização**. In: Obras completas – Vol. XXI (1927-1931). Rio de Janeiro: Imago, 1969.

GAULEJAC, Vincent. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

MENEZES, Lucianne Santa’Anna. **Psicanálise e Saúde do Trabalhador: Nos rastros da precarização do trabalho**. São Paulo: Psi Primavera Editorial. 2012.

MOREIRA, Patrícia Abreu; MOURA-PAULA, Marcos; FERRAZ, Deise Luiza. Da Relativa Liberdade de Expressão ao Silenciamento: as Técnicas de gestão e a fragilização dos laços de solidariedade. In: V Encontro Nacional de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, **Anais...**, Salvador, 2015.