

DESREGULAMENTAÇÃO, INDIVIDUALIDADE E NOVOS DESAFIOS PARA O TRABALHADOR

Lucas Gonzaga Jr.¹

Inicialmente gostaria de agradecer ao Sindicato dos Vigilantes de Minas Gerais pelo convite que me foi feito. Espero colaborar para discussão de um tema tão importante e complexo como “As condições de trabalho dos vigilantes”.

Meu objetivo é apresentar algumas informações e conceitos relativos ao ambiente no qual empresas e trabalhadores estão inseridos atualmente. Logo, não vou falar do setor de vigilância de forma única, mas sim de um ambiente que abrange todas as empresas e trabalhadores e afeta diretamente as relações de trabalho estabelecidas, independente do setor analisado. Quanto mais um setor de atividade consegue entender em que pontos ele difere ou, ao contrário, se insere no mesmo contexto de outros setores, melhor condições ele terá de planejar e executar suas políticas para atingir seus objetivos e reduzir seus problemas.

Iniciamos aqui com uma referência a Freud, criador da psicanálise, em um de seus livros clássicos, *Mal-estar na Civilização*, escrito em 1930. Nessa obra Freud conceitua e exemplifica o processo de “permuta civilizatória”.

Segundo Freud o ser humano primitivo, lançado em um mundo cheio de incertezas e perigos, constatando sua fragilidade individual, buscou a formação de grupos como forma de obter mais segurança e tentar garantir sua sobrevivência. O raça humana, então, em um lento processo que ocorreu ao longo de milhares de anos passa a viver em grupos e constituir diversas culturas, chegando a arranjos mais complexos denominados civilização. Mas o conceito básico que sustenta esse processo é simples: o homem busca o convívio em grupo para ganhar mais segurança e conforto. Mas, com isso, indica Freud, perde grande parte de sua liberdade. Ou seja, uma vez que o homem se organiza socialmente, ele não pode obviamente reivindicar para si todos os prazeres que deseja. Ele agora se depara com as normas de sua sociedade que devem ser seguidas.

¹ Lucas Gonzaga Jr. é economista e psicólogo (PUC-MG) com especialização em Gestão Empresarial (FGV). Atua na área clínica e na área de Recursos Humanos. É autor do livro *E se o pára-quadras não abrir?* e de diversos artigos sobre as relações de trabalho e poder nas organizações.

A troca de parte da liberdade por alguma dose de segurança é, então, a base de uma sucessão interminável de trocas que ocorrem em qualquer convívio social. Nessas trocas normalmente temos facilidade de ver o que ganhamos, mas pouca percepção do que nos custa essas conquistas. Freud menciona um exemplo prático referente a sua época. Ele conta que um amigo exaltava a tecnologia e estava maravilhado com a possibilidade de poder conversar com o filho do outro lado do oceano atlântico, há milhares de quilômetro de distância. Freud esclarece que a maravilhosa tecnologia estava apresentando uma solução para um problema que ela mesma havia criado, pois se não fosse a tecnologia o filho desse amigo não poderia viajar até outro continente e estaria próximo ao pai. Ou seja, a proximidade trazida pelo telefone simplesmente estava compensando a distância criada pelo desenvolvimento dos navios.

Podemos confirmar essa tese de Freud com um exemplo de nossa época: quando os primeiros telefones celulares foram lançados no Brasil, há aproximadamente 11 anos atrás, campanhas publicitárias, reportagens sobre o assunto e as conversas dos usuários da nova tecnologia apontavam suas vantagens. Entre essas vantagens sempre mereciam destaque a maior autonomia e liberdade do usuário. Ou seja, o feliz portador de um telefone celular seria uma pessoa com maior liberdade e autonomia, que não precisaria ficar restrito a um local específico para fazer seus negócios, resolver seus problemas ou mesmo conversar com quem gosta.

Será que podemos concordar com essas idéias atualmente? O telefone celular torna seus usuários mais livres e autônomos? Não se pode negar que o celular traz muitos benefícios, mas é exatamente aí que está a força do argumento de Freud: os benefícios são vistos facilmente, mas o que se dá em troca, o que se perde ao longo do processo não se torna claro. O telefone celular (poderíamos citar também o e-mail) hoje não está apenas trazendo soluções para uma demanda que ele mesmo criou, ao conectar todos quase que instantaneamente?

Agora vamos passar para um outro ponto que não poderia estar em nenhuma obra escrita em 1930. O que acontece quando as evoluções tecnológicas aliadas a uma ordem social que premia e incentiva a individualidade e a posse de bens de consumo prometem acabar com os limites de liberdade anteriormente definidos? Se na época de Freud cada indivíduo compreendia que a vida em sociedade, com seus benefícios, impunha certo sacrifício ao prazer, não se pode dizer o mesmo das sociedades atuais. Essas vão na direção contrária, ou seja, existe uma valorização do individual sobre o coletivo em nome do prazer a que cada um tem direito. Cada um deve assim usufruir o máximo que puder, no menor período de tempo possível. “Porque a vida é agora”, já diz a propaganda de uma administradora de cartões de crédito.

O sociólogo polonês Zygmunt Bauman, brilhante autor contemporâneo com vasta obra reconhecida, analisa com clareza nossa situação atual quando diz que nossa hora é a da desregulamentação. A antiga renúncia ao prazer como necessidade social se tornou um entrave à liberdade individual. Assim, passados 65 anos da obra de Freud, a liberdade individual passa a ser orientadora das relações sociais. Entretanto, se a obra de Freud parece desatualizada, isso é apenas uma impressão inicial. A noção de permuta civilizatória continua tão correta quanto antes, só que agora os ganhos e perdas mudaram de lugar: para conquistar a possibilidade de um prazer atual e reduzir as amarras da sociedade, homens e mulheres perdem a segurança que antes supostamente tinham.

Vamos recapitular essa equação: as angústias de nossos avós eram geradas por um ambiente que, apesar de proporcionar um sentimento de segurança e estabilidade, estava inevitavelmente acompanhado de uma liberdade muito restrita quanto à busca do prazer individual. Assim, já que o desejo individual era fortemente cerceado, a felicidade era buscada com o apoio do coletivo: convívio na família, no trabalho e nas diversas instituições (como igreja, clubes, associações de classe, etc.) cumpriam esse papel.

Já as nossas angústias (e especialmente de nossos filhos) provém de uma liberdade para a procura do prazer que vem acompanhada por uma segurança extremamente reduzida. Parece fácil aderir ao lema “porque a vida é agora”, mas não é tão fácil assim perceber o desgaste emocional que isso nos custa. Nós temos centenas de milhares de produtos para consumir, com promessas bastante sedutoras para nos dar muito prazer e satisfação, opções incríveis de entretenimento, viagens, lazer, etc. E se você acha que não pode pagar para comprar todo esse prazer, basta parcelar em quantas vezes quiser! O que importa é que você não pode perder essa oportunidade!

E não vamos nos esquecer das novas perspectivas nos relacionamentos afetivos, pois agora já não dá mais para um homem ou uma mulher dizer que continua casado só porque a separação causaria um grande transtorno para seus filhos, pois filhos de pais separados podem ficar marcados na sociedade. E se você não quiser compromisso, também não tem problema algum, você tem uma variedade enorme de tipos de relacionamentos afetivos para escolher.

Ou seja, você pode! Pode o quê? O que quiser! A psicanalista Maria Rita Kehl compara a situação do indivíduo atual aquela de uma pessoa que está sempre fora de uma grande festa! É como se todo o tempo algo dentro de nós dissesse: cara, tem uma grande festa ocorrendo logo ali e você tem que participar!

Vamos agora passar a alguns exemplos dentro do universo do trabalho, para não perdermos o foco da discussão. Novas formas e técnicas de gestão surgem a todo instante, sempre com propostas de elevar a produtividade das empresas, melhorar o desempenho dos funcionários e garantir a continuidade do negócio, pois nenhuma empresa continua a existir sem apresentar resultados financeiros consistentes.

Observando do ponto de vista do mercado de trabalho, surgem novos cursos, novos conhecimentos, novas carreiras — enfim, oportunidades para todos os profissionais dispostos a vencer desafios e a evoluir profissionalmente. O trabalhador de hoje não precisa ficar “estagnado” em sua atividade profissional e pode sempre crescer! Não precisamos ser como nossos avós passando toda nossa vida com uma mesma atividade ou em uma mesma empresa! Basta que estejamos dispostos a nos dedicar o suficiente e então seremos trabalhadores de sucesso! Assim temos plena autonomia e responsabilidade sobre nossa vida profissional, um verdadeiro privilégio de nossa época!

Tudo certo na teoria, mas enquanto isso uma notícia publicada recentemente em uma revista de negócios diz: a Sony vai fechar 11 fábricas e demitir 10.000 funcionários no mundo. As vendas, em dólares, devem aumentar 8 bilhões.

Este breve exemplo nos conduz às nossas questões finais, sustentadas pela “permuta civilizatória” denunciada por Freud e atualizada por Bauman, no ambiente das empresas e das relações de trabalho hoje. A mensagem enviada a todos que trabalham — e aqui vale à pena frisar que desde um auxiliar de limpeza até um diretor estão inseridos na mesma lógica — é simples: você tem muitas oportunidades à sua frente, mas nenhuma delas é realmente uma conquista duradoura. Poderíamos até ironicamente fazer uma analogia à propaganda do cartão de crédito: “porque seu trabalho é agora”. E depois? Depois pode ser que você tenha que mudar de empresa, de atividade, de profissão, de cidade! E é nesse ambiente que as políticas e práticas trabalhistas têm de ser pensadas e planejadas.

Assim se nossos avós podiam ficar entediados com o restrito leque de atividades profissionais a que tinham acesso, podiam desfrutar de uma carreira estável ao longo de décadas. E talvez, depois dessas décadas, já bem entediados, eles estariam sonhando com um mundo com mais opções e mais possibilidades de mudança — um mundo melhor para as futuras gerações.

E então, chegando a esse momento sonhado por muitos trabalhadores de gerações passadas, o trabalhador atual se vê “desbussolado” (para utilizar a expressão do psicanalista Jorge Forbes). Subtraído em suas identificações, atuando como um

camaleão que tenta sobreviver a um ambiente hostil, onde o prazer está em todo lugar e ao mesmo tempo em lugar nenhum.

Como disse no início dessa apresentação, não disponho de estudos específicos do setor de vigilância, mas certamente podemos concluir que qualquer empresa disposta a melhorar as condições de trabalho tem o desafio de criar processos de identificação profissional sem fazer promessas que não possa cumprir. A empresa está inserida em um ambiente altamente competitivo e turbulento e seria uma atitude no mínimo leviana e inocente prometer aos seus trabalhadores um ambiente de estabilidade e proteção. Mas, apesar disso, as políticas de recursos humanos certamente podem ser pensadas de maneira responsável para favorecer um processo identificatório saudável e consistente, onde o trabalhador esteja apto a estar individualizado sem abandonar suas referências sociais e coletivas.

O presente texto é protegido pela Lei de Direito Autoral (lei 9610/98, artigo sétimo) e somente poderá ser veiculado, divulgado ou difundido com a citação do nome do autor e sem modificações. É proibida a utilização comercial ou econômica do texto sem a prévia e expressa autorização do autor. Contato com o autor: contato@lucasgonzagajr.com.br ou www.lucasgonzagajr.com.br