

TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: NOVAS OPORTUNIDADES OU NOVAS FORMAS DE ALIENAÇÃO?¹

*Lucas Gonzaga Jr.*²

*Anderson de Souza Sant'Anna*³

*Matheus Cotta de Carvalho*⁴

Está o trabalhador atual inserido em um turbulento processo de transformação, com perspectivas tão novas e instigantes que geram sofrimento devido a incapacidade de muitos para compreender ou assimilar as novas oportunidades de crescimento profissional? Ou, paradoxalmente, estaria esse mesmo trabalhador sendo, cada dia mais, capturado por um sistema capaz de aliená-lo e adoecê-lo com um furor ainda maior do que as massacrantes fábricas dos séculos XIX e XX? Ao procurar compreender a situação do trabalhador atual, buscando referência em considerações e conceitos propostos por Freud, em que direção seríamos conduzidos? São questões sobre as quais busca-se refletir.

Em “O Mal-estar na Civilização”, Freud aponta que na base da construção da civilização, no que se refere aos relacionamentos mútuos dos homens, encontra-se a substituição do poder do indivíduo pelo poder de uma comunidade. E que, em sua essência, essa construção reside no fato de os membros da comunidade se restringirem em suas possibilidades de satisfação individual, a partir do estabelecimento de um marco legal comum a todos. Assim, o impulso da liberdade humana, que sobrevive como uma característica inerente à sua condição, é dirigida contra formas e exigências específicas da civilização. Em suas palavras,

Grande parte das lutas da humanidade centralizam-se em torno da tarefa única de encontrar uma acomodação conveniente — isso é uma acomodação que traga felicidade — entre essas reivindicações do indivíduo e as reivindicações culturais do grupo, e um dos problemas que incide sobre os destinos da humanidade é o de saber se tal acomodação pode ser alcançada por meio de alguma forma específica de civilização ou se esse conflito é irreconciliável. (Freud, 1976, p. 154)

¹ Artigo apresentado no VI Fórum Mineiro de Psicanálise (São João Del Rey, junho/2006).

² Economista e Psicólogo, especialista em Gestão Empresarial. Consultor na área de Recursos Humanos.

³ Doutor em Administração de Empresas, Professor e Pesquisador da Fundação Dom Cabral

⁴ Economista e Mestre em Administração, Diretor do Sebrae-MG

Deslocando-se da questão mais ampla do processo civilizatório para o universo do trabalho, de forma específica, Freud destaca que:

Nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente a realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana. A possibilidade que essa técnica oferece de deslocar uma grande quantidade de componentes libidinais, sejam eles narcísicos, agressivos ou mesmo eróticos, para o trabalho profissional, e para os relacionamentos a eles vinculados, empresta-lhe um valor que de maneira alguma esta em segundo plano quanto ao de que goza como algo indispensável à preservação e justificação da existência em sociedade. A atividade profissional constitui fonte de satisfação especial, se for livremente escolhida, isto é, se, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos persistentes ou constitucionalmente reforçados. No entanto, como caminho para felicidade, o trabalho não é muito prezado pelos homens. Não se esforçam em relação a ele como o fazem em relação a outras possibilidades de satisfação. A grande maioria das pessoas trabalha sob a pressão da necessidade, e essa natural aversão humana ao trabalho suscita problemas sociais extremamente difíceis". (Freud, 1976, p. 182)

Cabe salientar que, em 1930, ano da publicação de "O Mal Estar na Civilização", os princípios da Administração Científica, os quais influenciam, ainda hoje, modelos de gestão de muitas de nossas organizações, senão da maior parte, iniciava sua difusão, tendo como foco o controle de tempo e movimentos operários. Nesse contexto, restaria apenas aos artistas e cientistas que, nos termos de Freud (1976, p. 192), possuem "a posse de dotes e disposições especiais que, para qualquer fim prático, estão longe de serem comuns", a possibilidade de desfrute do prazer e felicidade obtidas do trabalho psíquico e intelectual.

Mas se, na época de Freud, a vida em sociedade, com seus benefícios, impunha sacrifícios ao prazer individual, não se pode dizer o mesmo das sociedades atuais. Hoje a situação parece oposta, 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.

Bauman (1998) analisa com clareza a situação atual quando diz que a hora é da desregulamentação. A antiga renúncia ao prazer como necessidade social se tornou um entrave à liberdade individual. Assim, passados 76 anos de "Mal-estar na Civilização" a liberdade individual passa a ser orientadora das relações sociais. Entretanto, se a obra de Freud pode parecer em um primeiro momento desatualizada, isso seria uma impressão equivocada. A noção de processo civilizatório continua tão atual quanto antes, só que agora os ganhos e perdas

mudaram de lugar: para conquistar a possibilidade de um prazer atual e de redução das amarras da sociedade, homens e mulheres perdem a segurança que antes supostamente tinham.

Ou seja, as angústias das gerações passadas 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 as diversas instituições (igreja, clubes, associações de classe, dentre outras) cumpriam esse papel.

Já as angústias do indivíduo atual provêm de uma liberdade, assentada na procura do prazer que vem acompanhada por segurança e estabilidade extremamente reduzidos. Parece fácil aderir ao lema “porque a vida é agora”, mas não é tão fácil assim perceber o desgaste emocional dele decorrente. Todos têm à sua volta centenas de milhares de produtos para consumir, com promessas bastante sedutoras para aumentar o prazer (opções incríveis de entretenimento, viagens, lazer). A psicanalista Maria Rita Kehl, em um debate sobre problemas da atualidade, exemplifica para o público a percepção do cidadão “comum” através de uma interessante metáfora: o indivíduo hoje em dia se sente permanentemente como alguém que ficou fora de uma grande festa, um “otário” que está perdendo algo muito bom!

Focalizando, especificamente, o universo do trabalho, novas formas e técnicas de gestão surgem a todo instante, sempre com propostas de elevar a produtividade das empresas, melhorar o desempenho dos trabalhadores e garantir a continuidade do negócio, na medida em que nenhuma empresa pode existir sem resultados financeiros consistentes e sustentáveis. Além disso, surgem novos cursos, novas disciplinas, novas carreiras, enfim, oportunidades para todos os profissionais dispostos a vencer desafios e evoluir profissionalmente.

Nesse novo contexto em que as organizações passam a depender do envolvimento efetivo dos trabalhadores como seres capazes de inovar, torna-se fundamental para essas organizações selecionar indivíduos que disponibilizem sua vocação pessoal para o alcance dos fins organizacionais, semelhante ao envolvimento que Freud observava nos artistas e cientistas no início do século passado.

À medida que os conceitos de estabilidade no emprego e vínculos de longo prazo perdem sua força para ceder a uma lógica da inovação e produtividade presentes, o trabalhador passa a viver a insegurança de obter trabalho e rendimento suficientes

para sua manutenção, sendo levado a gerir-se enquanto dono de sua própria carreira. Questões relacionadas com a fidelidade e a confiança são, assim, frontalmente afetadas, em especial em países como o Brasil, em que o relacionamento emocional, a camaradagem, a informalidade estão fortemente associados ao protecionismo e ao vínculo empregatício e de autoridade (Oliveira, 1994).

Além disso, conforme salienta Sennett (1999), a não existência de longo prazo é uma questão que corrói a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo. A confiança pode, é claro, ser uma questão puramente formal, quando os envolvidos concordam com uma transação comercial ou dependem que as outras observem as regras de um jogo. Mas, em geral, as experiências mais profundas de confiança são informais e dependem da construção de laços sociais que levam tempo para se estabelecerem, enraizando-se devagar nas fendas e brechas das instituições. Para o autor, todavia, os novos modelos de gestão, ao terem como base a transitoriedade das equipes, desfavorecem a emergência de laços sociais fortes, afetando o comprometimento com a organização, com conseqüências na esfera pessoal e familiar.

Pode-se concluir, portanto, que passamos por uma transição de fundamental importância na história do homem: de uma sociedade industrial em que havia uma relativa estabilidade das instituições e em que o acúmulo de capital se dava principalmente por meio do aumento de produtividade decorrente, principalmente, do controle sobre o trabalho humano, para uma outra sociedade cuja dinâmica baseia-se na inovação permanente na qual o trabalhador tem papel primordial. Mas, por outro lado, é inegável o caráter paradoxal do trabalho nessa sociedade que preza a criatividade e cria novas oportunidades profissionais.

A mensagem enviada aos que trabalham — e aqui vale à pena frisar que desde um auxiliar de limpeza, até um diretor estão inseridos na mesma lógica — é simples: há muitas oportunidades à sua frente, mas nenhuma delas é realmente uma conquista duradoura.

Até o momento, trabalhadores podiam ficar entediados com o restrito leque de atividades profissionais a que tinham acesso, mas provavelmente desfrutavam de uma carreira estável ao longo de décadas. E talvez, depois dessas décadas, sentindo o peso da monotonia, eles estariam sonhando com um mundo com mais opções e mais possibilidades de mudança — um mundo melhor para as futuras gerações.

E, então, chegando ao momento atual, provavelmente sonhado por muitos trabalhadores de gerações passadas, os profissionais se vêem subtraídos em suas identificações, atuando como camaleões que tentam sobreviver em um ambiente

hostil, onde o prazer está em todo lugar e ao mesmo tempo em lugar nenhum. Essa atitude pode gerar sérios danos psíquicos, como indica Freud:

Se é abandonado a si próprio, um neurótico é obrigado a substituir por suas próprias formações de sintomas as grandes formações de grupo de que se acha excluído. Ele cria seu próprio mundo de imaginação, sua própria religião, seu próprio sistema de delírios, recapitulando assim as instituições da humanidade de uma maneira distorcida, (que constitui prova evidente do papel dominante desempenhado pelos impulsos diretamente sexuais). (Freud, 1976, p. 112)

Nessa direção, apresentam-se como significativas, para uma melhor compreensão da dinâmica das organizações contemporâneas e suas implicações sobre seus elementos humanos, novos olhares e formas de compreender o fenômeno organizacional, dentre os quais, o olhar e forma de ver o mundo que marcam a Psicanálise. Qual a visão da psicanálise sobre os encaminhamentos dos mal-estares no contexto do trabalho (Bauman, 1998), sobre as novas formas de introjeção do controle no contexto das organizações contemporâneas e suas implicações, sobre a dimensão psíquica dos trabalhadores (Antunes Lima, 1997), sobre os novos arranjos organizacionais vis-à-vis o chamado declínio da função paterna (Coelho dos Santos, 2001), sobre as novas modalidades de laços sociais no âmbito das organizações atuais, pautadas pela virtualidade e pelas novas tecnologias, as quais alteram de forma significativa as noções de tempo, distância e espaço (Paoli, 2000), sobre a perversão e as montagens perversas no ambiente organizacional (Enriquez, 1997; Calligaris, 2000), sobre as ambigüidades, contradições e diásporas típicas de uma sociedade do risco (Beck, 1997), sobre a emergência de novos sintomas e patologias no contexto do trabalho? São debates, dos quais a Psicanálise, em sua extensão, não deveria se furtar.

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. 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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bauman, Z. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.
- Calligaris, C. **Hello Brasil! Notas de um psicanalista europeu viajando ao Brasil**. São Paulo: Escuta, 2000.
- Coelho dos Santos, Tania. **De que desejo do outro a angústia é sinal?** Latusa, nº. 4/5. Rio de Janeiro, Escola Brasileira de Psicanálise, 2000.
- Enriquez, E. **A organização em análise**. Petrópolis, 1997.
- Freud, S. **Mal-estar na Civilização** (1930). In: Obras completas, v. XXI. Rio de Janeiro: Imago, 1976.
- _____. **Psicologia das Massas e Análise do Eu** (1921). In: Obras completas, v. XVIII. Rio de Janeiro: Imago, 1976.
- Oliveira, M. A. **Terceirização: estruturas e processos em cheque**. São Paulo: Nobel, 1994.
- Paoli, Cynthia. **Psicanálise e contemporaneidade: a clínica e os novos sintomas**. Tempo Psicanalítico: Revista da Sociedade de Psicanálise Iracy Doyle, v. 32, Rio de Janeiro, 2000.
- Sennett, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1999.