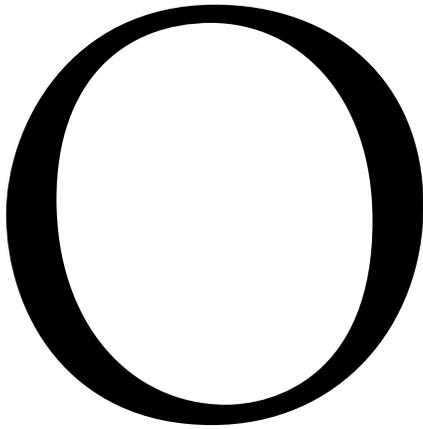


EVALDO PIOLLI

SOFRIMENTO E
RECONHECIMENTO:
O PAPEL DO
TRABALHO
NA CONSTITUIÇÃO
DA IDENTIDADE

EVALDO PIOLLI

é sociólogo e
professor da
Universidade
Federal dos Vales
do Jequitinhonha e
Mucuri (MG).



trabalho tornou-se, em nossos dias, uma categoria central nas relações entre os indivíduos e a sociedade, ou seja, um elemento-chave na constituição da identidade social, assumindo significações que vão além da simples venda da força de trabalho por salário. O plano de vida idealizado, a visibilidade, o reconhecimento social, a inserção em grupos, o acesso a direitos sociais e ao consumo envolvem o sentido de autorrealização dos sujeitos. Porém, é diante do real do trabalho¹ que o plano idealizado pelo indivíduo pode encontrar, ou não, condições de canalização.

Desse modo, não se pode descartar, como essencial para a construção da identidade, as influências da organização do trabalho.

No processo do desenvolvimento e expansão do capitalismo, a exploração visível vai sendo sucedida pela interiorização das restrições (coerções). Isso se dá com a emergência das classes médias, a canalização e a institucionalização dos conflitos, a linguagem normalizada e unificada da “boa administração” (Pagès et al., 1987). Tais fenômenos não significaram o desaparecimento das contradições, nem mesmo sua atenuação, mas, antes, a modificação do sistema de controle da sociedade e das empresas capitalistas, sua extensão a novas zonas, em face das mudanças do sistema produtivo e das condições da luta.

Marcuse (1981) deu grande contribuição à abordagem sociológica do trabalho ao apropriar-se, de forma crítica, das categorias psicanalíticas. Ele utiliza a categoria freudiana do princípio da realidade para elucidar o processo repressivo e a submissão humana na sociedade industrial avançada. A maior repressão estaria relacionada às pulsões do trabalho alienado, o qual criou a base material da civilização.

Tal trabalho dificilmente conflui com as inclinações e necessidades individuais, tendo sido imposto ao homem como algo penoso e desagradável, o que permanece nos dias de hoje.

No entanto, para Marcuse (1981), é o princípio de desempenho que, para além do princípio de realidade, surge como um tipo de repressão sobre as pulsões que molda os homens e produz a conformação desses de acordo com o aparato técnico, econômico e político da dominação. A organização do trabalho na sociedade industrial produz a imposição de todos os requisitos de repressão necessários à convivência social no sentido amplo.

¹ O conceito de “real do trabalho” será explicado mais adiante.

A colonização do mundo da vida (razão comunicativa) pelo mundo sistêmico (razão instrumental) promove alterações na atribuição do sentido, perturbações e patologias (Habermas, 1989). O trabalho, pois, é uma importante expressão disso. Sua centralidade, como principal fonte de reconhecimento, gera a dependência dos indivíduos, os quais, sem esse reconhecimento podem até mesmo sucumbir.

As organizações medeiam, de forma constante, as contradições dos grupos sociais internos e externos que delas participam. Os dirigentes, por sua vez, se tornam sujeitos necessários e estratégicos à reprodução e à perpetuação dessas contradições, sendo, de fato, seus agentes mediadores contingentes, pois a própria capacidade de encobrir, ocultar, faz parte de sua ação mediadora. A eficácia das mediações reside na capacidade de antecipar conflitos, o que é uma característica das organizações hipermodernas.

As organizações desenvolvem a dominação psicológica (manipulação do inconsciente) sobre os seus trabalhadores. Elas modelam a fundo as estruturas de personalidade, pois se tornam máquinas de prazer e de angústias, oferta e retirada do amor. A organização torna-se o lugar privilegiado da identificação, da projeção e da introjeção. É com ela que os trabalhadores mantêm relações infantis de submissão e revolta.

Trata-se, pois, de uma alienação explorada pela organização do trabalho, pelo jogo da motivação e do desejo. Uma alienação no sentido psiquiátrico, também, de substituição da vontade própria do sujeito pela do objeto. Uma alienação, portanto, que passa pelas ideologias defensivas, de modo que o trabalhador acaba por confundir com seus desejos a injunção organizacional que substitui o arbítrio. Vencido pela vontade contida na organização do trabalho, ele acaba por usar todos os seus esforços para tolerar esse enxerto contra sua natureza, ao invés de fazer triunfar sua vontade. “Instalado o circuito, é a fadiga que assegura sua perenidade, espécie de chave, necessária para fechar o cadeado do círculo vicioso” (Dejours, 1999, p. 137).

O que facilitou esse processo foi a troca de um sistema inconsciente do tipo paternal por um sistema tipo maternal. A organização surge associada a uma imagem inconsciente feminina, dentro da qual se perde o medo do pai, ao mesmo tempo em que se manifesta, no trabalhador, o medo de perder o amor maternal. Tal regressão inconsciente, na busca do reconhecimento, fica nítida nas políticas de recursos humanos e gestão de pessoas (Pagès et al., 1987)

A ideologia da organização é bem mais aceita quanto mais se inscreve nas práticas econômicas. A mobilidade social e a progressão na carreira são atreladas, principalmente, às políticas de recursos humanos, pois facilitam a adesão ideológica e psicológica que reforça o poder da empresa e demais organizações modernas. Essas práticas facilitam a interiorização, pelos indivíduos, das normas dos valores.

As contradições vivenciadas pelos trabalhadores ficam, portanto, latentes e inconscientes. Elas são transformadas e absorvidas na política contraditória da organização que individualiza os conflitos coletivos. O indivíduo isola-se dos demais trabalhadores interiorizando ou mesmo introjetando as restrições, as coerções e os estímulos, transformados em angústia e prazer.

A idealização do eu e as projeções narcísicas são canalizadas para o âmbito do trabalho dentro das organizações. A busca do reconhecimento e proteção é canalizada para o trabalho e forja um novo sentido, um sentido alienado da vida.

De acordo com Lukács (1989)², o trabalho, sob tais condições, é objetivado, criado e organizado por outras pessoas e nele há sujeição e alienação humana. Para que ele funcione plenamente é preciso que seja aceito como parte da natureza das coisas e não como produto da ação histórica dos homens.

O mundo burguês do trabalho e da economia passará a ser um espaço privilegiado onde o indivíduo exercerá um certo domínio, um certo poder, como o de criar objetos, bens e riquezas. Sem efetivamente exercer um controle sobre sua vida, o que

2 Sobre a subjetividade humana no trabalho, Lukács diz que “a contradição que aqui se manifesta entre a subjectividade e a objectividade dos sistemas formais modernos e racionalistas, o emaranhado e os equívocos contidos nos seus conceitos de sujeito e objecto, a incompatibilidade entre a sua essência de sistemas por ‘nós’ produzidos e a sua necessidade fatalista estranha ao homem e dele afastada são apenas a formulação lógica e metodológica do estado da sociedade moderna: porque, por um lado, os homens quebram, dissolvem e abandonam cada vez mais as ligações simplesmente ‘naturais’, irracionais ‘efectivas’, mas, por outro lado e simultaneamente, levantam em redor de si, nesta realidade criada por eles próprios e ‘produzida’ por eles próprios, uma espécie de segunda natureza cujo desenrolar se lhes opõe com a mesma impiedosa conformidade às leis que outrora os tornavam forças naturais irracionais (mais precisamente: relações sociais que lhes apareciam sob essa forma)” (Lukács, 1989, p. 145).

resta ao indivíduo é a ilusão da vida através do trabalho ordenado.

A organização do trabalho, pois, produz o sujeito trabalhador envolvido em práticas discursivas e saberes que desenvolvem a autoconsciência e o conhecimento dos sujeitos no trabalho. Ou seja, o sujeito no trabalho é produzido pelos modos de investigação, pelas práticas divisórias, pelos modos de classificação aplicados pelos outros e pelo que esses sujeitos, particularmente, aplicam sobre eles mesmos.

Os papéis como categorias legítimas são vivenciados intensamente pelos indivíduos. O trabalho vai impondo permanentemente transformações identitárias para acompanhar as modificações no mercado de trabalho e na estrutura do emprego. A formação é um dos elementos que expressa muito bem essa relação, pois intervém nas dinâmicas identitárias por muito tempo e para além da formação escolar, ao longo dos processos de socialização secundária.

A saída do sistema escolar e o enfrentamento do mercado de trabalho constituem um momento essencial da construção de uma identidade. As escolhas feitas por meio das orientações escolares, ou ainda forçadas, permitem uma antecipação do *status* social dos sujeitos, no futuro. Podemos dizer que, desde o aparelho escolar, as orientações profissionais a um tipo de especialização constituem-se como algo significativo na construção da identidade virtual.

Trata-se, pois, de um esforço para a construção da identidade que Sennett (1999) denominou de narrativa da carreira, ou seja, sua expectativa de autorrealização, a vida que se gostaria de ter, o que se é e, ao mesmo tempo, o que se gostaria de ser.

É por isso que a confrontação com a incerteza afeta a construção da identidade na medida em que, num contexto econômico e sob determinadas condições históricas, aprofunda-se o desemprego, bem como se modificam os esquemas organizacionais e a base tecnológica nas empresas (organização do trabalho), na administração pública e no setor de serviços. A identidade dos sujeitos – a projeção de vida futura fundada no trabalho – pode ser profundamente abalada

pelas angústias, tanto pela falta do trabalho, como pela convivência com a instabilidade. Como dissemos, os ajustes e as estratégias de identidade, tanto as objetivas como as subjetivas, podem exigir um esforço muito grande.

Concordamos, pois, com Habermas (1989) quando admite, em nosso contexto, a centralidade do trabalho como categoria legítima, nos processos de identificação profissional e na vida social. Não se trata, contudo, de ressaltar o trabalho como a única forma de identificação pessoal, mas de destacar sua importância na constituição da imagem de si e na identificação pelos outros, uma vez que está carregado de um conteúdo simbólico. Isso quer dizer que a trajetória profissional, ainda que em muitos casos seja pautada por fins pragmáticos, também está impregnada pelo elemento simbólico que inclui, por parte do indivíduo, uma projeção de uma identidade possível.

A entrada de um indivíduo em determinado ramo é resultado de estratégias identitárias empreendidas para atender às expectativas de uma identidade para outro (conferida) e uma identidade para si (construída). Nesse caso, a formação passa a constituir-se em elemento essencial na trajetória profissional, pois permite ao indivíduo antecipar uma identidade profissional e uma trajetória no mundo do trabalho. Então, quando analisamos a relação homem e organização do trabalho estamos tratando não somente de questões de ordem técnica, mas da identidade construída ao longo da trajetória pessoal que contempla expectativas, sonhos e desejos pessoais de autorrealização, o que hoje denominamos de projeto de vida.

O significado simbólico em torno do trabalho alia a história passada, o presente e a projeção de vida futura dos sujeitos na sociedade. A privação do trabalho, pelo desemprego, em momentos de crise, comprova a hipótese, uma vez que essa situação desencadeia o sofrimento e um golpe na autoestima. Da mesma forma que o fato de ser reconhecido no trabalho e de estabelecer relações, ainda que conflituosas, tem efeitos na construção da identidade.

Cabe ressaltar, de acordo com a teoria sociológica, que a identidade é construída socialmente e envolve contextos históricos e simbólicos. As identidades pessoais não se restringem, portanto, a designações singulares de si, mas são construções sociais partilhadas intersubjetivamente, principalmente no campo social, ou mesmo na vida profissional. Elas são construções que surgem acompanhadas por processos de racionalização nos quais dois elementos se integram: de um lado, a trajetória subjetiva (história pessoal) e, de outro, o contexto da ação determinado pela situação, em um espaço dado e culturalmente marcado.

Uma parte significativa da nossa identidade é determinada pelo olhar do outro nos processos interativos, principalmente pelo reconhecimento que somos capazes de provocar nos outros. À medida que o trabalho assume, cada vez mais, a centralidade na vida do indivíduo, o pertencimento a um grupo, no qual possa demonstrar sua capacidade de criação e realização, torna-se crucial.

Partilhamos da ideia de que a identidade do indivíduo é construída na interação com a organização do trabalho. O indivíduo, por outro lado, também é construtor da organização do trabalho na medida em que reinterpreta, transforma, perverte, aceita os papéis precedentes e socialmente legitimados no âmbito dessa organização. Portanto, o trabalho não pode ser reduzido, nas abordagens sociológicas, a uma mera troca econômica (tempo contra salário), ou a uma simples dimensão estatutária relacionada a questões de autoridade, ou seja, por questões exteriores à subjetividade.

O mundo objetivo do emprego e o mundo subjetivo do reconhecimento da existência do indivíduo não estão separados. A singularidade interior e individual pode encontrar ou não uma significação no mundo do trabalho. Portanto, a interação do sujeito com o trabalho não se dá de um modo estritamente técnico, físico ou cognitivo.

Na abordagem da psicopatologia do trabalho, as relações com as pressões técnicas aparecem envolvidas num contexto intersubjetivo. As questões de ordem téc-

nica são sempre secundárias, pois estão mediatizadas pelas relações hierárquicas, “relações de solidariedade, relações de subordinação, relações de formação, relações de reconhecimento, relações de luta e relações conflituais” (Dejours, 1994, p. 138)

Enfim, no trabalho são os elementos simbólicos que estão em movimento. Contudo, o descompasso entre o que se deseja e o que está instituído, entre as potencialidades do trabalhador e as possibilidades objetivas de desenvolvê-las ou utilizá-las, é gerador de tensões, conflitos e sofrimento psíquico. O bloqueio da energia profissional ou seu subemprego, em função da rigidez ou mesmo das imposições da organização do trabalho, é fonte do sofrimento psíquico ou mesmo do adoecimento do trabalhador. A autoimagem idealizada, narcisística, tende a ser substituída pela identidade deteriorada (Goffmann, 1975). Frente a tal situação é que os trabalhadores desenvolvem suas estratégias defensivas. Tais estratégias, quando estereotipadas, configuram-se como patogênicas. Quando não divorciadas da dimensão desejante, configuram-se como forças políticas de resistência e de potencial transformador da gestão e da organização do trabalho de caráter patogênico.

Torna-se fundamental antecipar, somado ao que foi descrito acima, que as transformações produtivas e a nova base organizacional e tecnológica do trabalho somadas ao declínio do poder regulatório do Estado, no que se refere à proteção social, afetam sobremaneira os processos de autoidentificação e de reconhecimento.

O ARRANJO SOCIAL PÓS-FORDISTA E A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE

As transformações produtivas têm ocorrido de forma muito mais intensa à medida que se acentuam a competitividade e a concorrência no âmbito da economia

global. Os novos arranjos produtivos vêm requisitando, permanentemente, novos atributos de qualificação aos trabalhadores. Todas essas novas práticas e o seu ideário ganharam impulso no Brasil a partir do anos 1990. Conforme veremos, tal configuração provoca sentimentos de insegurança e de instabilidade que produzem efeitos significativos na autoestima e no sentido de autorrealização.

Na produção ocorre a flexibilização dos processos de trabalho, bem como a redução dos níveis hierárquicos, o trabalho em equipe, a adaptabilidade do trabalhador e a eliminação da demarcação de tarefas. Diferentemente do fordismo, a ênfase das estratégias empresariais requisita a corresponsabilidade do trabalhador no processo produtivo. Há maior flexibilidade – com constantes inovações – dos produtos e dos padrões de consumo. Tal flexibilidade envolve a implantação de processos de terceirização, de subcontratação por parte das grandes indústrias, que incentivam a formação de pequenos negócios (estruturas antigas de produção, familiares e artesanais) e de descentralização da produção.

Os novos métodos de organização e gestão do trabalho combinam a elevação da produtividade e a intensificação do trabalho. Essa produtividade será conquistada com a adoção da automação do processo de trabalho e da gestão informatizada dos fluxos produtivos, o que altera significativamente, como já abordado anteriormente, a organização e a divisão do trabalho. As empresas procuram sempre ajustar sua capacidade produtiva a uma demanda variável em volume e composição do consumo e é isso que designamos por flexibilidade. Como decorrência, estrutura-se uma organização flexível do trabalho, na qual o trabalhador precisa desenvolver uma capacidade de ocupar diferentes postos laborais. A exigência de flexibilidade conjuga-se com a de fluidez para requerer uma mão de obra polivalente, qualificada, bem formada, operando em equipes.

A especialização, marca fundamental da organização fordista, é substituída por uma relação equipe polivalente/sistema de

máquinas automatizadas (toyotismo). Esse novo modelo, principalmente para as operações que ocupam o centro das atividades produtivas, visa à superação do taylorismo pela introdução de relativa recomposição das funções de concepção, alterando o sistema de qualificações no qual a mecanização taylorista é muito pouco absorvida.

São essas as situações de trabalho que vêm provocando o aumento do desemprego e da instabilidade, impactando significativamente na identidade dos trabalhadores, no sentido e no significado que atribuem ao trabalho e às suas possibilidades de projetar o futuro.

Diferentemente da relação prevista no esquema taylorista, a empresa inserida num ambiente concorrencial em escala global necessita da receptividade e do envolvimento do indivíduo. Os novos arranjos em termos de organização do trabalho, criados para o funcionamento das empresas, demandam trabalhadores aptos a participar, a mobilizar saberes, técnicas e competências, e com capacidade de iniciativa e de adaptação às mudanças permanentes. Trata-se de uma nova relação que exige o envolvimento subjetivo do trabalhador. A pressão no trabalho não fica mais vinculada à execução de tarefas parcializadas, mas aos objetivos e finalidades das empresas. Nesse processo, o indivíduo ganha mais visibilidade.

“É sobre a base da individualização que as operações destinadas à introjeção, pelos assalariados, da cultura, da *one best way* gestonária, dos interesses da empresa poderão se constituir. Os dispositivos de formação, comunicação, as práticas participativas, inteiramente consagradas à transmissão de valores, de mensagens (como os CCQs – Círculos de Controle da Qualidade, os grupos de expressão, as mobilizações em torno do projeto da empresa ou de certificação da qualidade) são destinados a obter a adesão dos trabalhadores numa base pessoal” (Linhart, 2000, p. 30).

A individualização está relacionada aos esquemas de gestão de pessoas que particularizam o salário pelo cumprimento

de objetivos e metas da organização. O método consiste na avaliação constante das *performances* dos indivíduos e dos grupos. Sobre tais desempenhos são destacadas as demandas que nortearão a elaboração de programas de formação continuada de trabalhadores.

A maior visibilidade do trabalhador fica por conta da autonomia relacionada à gestão por projetos conduzida por equipes de trabalho. Isso permite a implantação de esquemas gerenciais que promovem a redução das estruturas hierárquicas nas organizações. Os indivíduos, situados em equipes, assumem a responsabilidade pelos resultados previstos conforme os objetivos organizacionais.

O restabelecimento das funções de concepção no trabalho vem sendo introduzido ao mesmo tempo em que são atribuídas maiores responsabilidades aos trabalhadores, no cumprimento de metas e objetivos organizacionais. Trata-se de um processo no qual a autonomia delegada ao trabalhador e suas equipes tem significado uma máxima responsabilidade.

Ao trabalhar por objetivos, o trabalhador assume riscos e, ao assumi-los, compromete-se mais com a organização. A autonomia integra um jogo que faz o trabalhador interiorizar as normas e sentir-se permanentemente controlado. Nas novas situações de trabalho, o indivíduo é colocado diante de contradições, tensões e solicitações e, no coração do processo de modernização das organizações, exposto a um sofrimento ainda mais profundo (Linhart, 2000).

A dominação da organização, exercida pela interiorização de valores, fica então favorecida não só pelas novas estratégias de gestão de pessoas, mas também por gerar a instabilidade e a insegurança nos trabalhadores. São exemplos disso as contradições entre o discurso da qualidade e o da eficácia na prestação de serviços como objetivo organizacional diante das condições reais, muitas vezes precárias, que o trabalhador tem para sua efetivação.

Esses fatores, somados aos esquemas de remuneração particularizados por metas e objetivos, contribuem para a redução

dos custos e a elevação da produtividade. A dominação da empresa moderna vai se estabelecendo, assim, pela progressiva substituição de um sistema de ordens por um consistente sistema de regras e normas interiorizadas. Trata-se de um mecanismo sofisticado de controle e poder que engloba um sistema de valores que devem ser utilizados pelos indivíduos, dentro das organizações. As estruturas mentais dos trabalhadores tornam-se ajustadas à organização.

Foucault (1990) analisa a transição dos processos sociais punitivos à normatização, e é com base nisso que Pagès (1987, p. 49) irá afirmar que a passagem da gestão por meio de ordens para a gestão por regulamentos “é uma característica fundamental das novas formas de poder. Passamos assim da obediência a um chefe à adesão a uma lógica”. De acordo com Pagès (1987), quanto mais inatingíveis forem os princípios, maior será a “autonomia”, ou seja, maior a responsabilidade do indivíduo no trabalho. O que o autor chama de autonomia controlada é um processo que exige do trabalhador maior sujeição e dedicação com vistas aos objetivos, metas e princípios preestabelecidos, e no qual quem não se sujeita é visto com desconfiança. A adesão aos objetivos é o ponto-chave das relações de trabalho:

“A contradição entre liberdade e submissão aparece quando o indivíduo percebe que está submetido a um jogo. Estar submetido ao jogo provoca temor não só de perda, mas de perder-se, perdição esta que é a consciência angustiada da alienação. Então a única maneira de tentar remediar a eclosão desta contradição é reconhecê-la afirmando cinicamente: ‘em uma sociedade capitalista é preciso ser capitalista’. O sonho é voltar suas próprias regras contra a organização capitalista” (Pagès, 1987, p. 59).

Trata-se de um jogo feito com base na evolução da carreira dos indivíduos. No entanto, inserido nele, o indivíduo pode vir, às vezes, a se tornar a própria vítima. Na busca de autorrealização e reconhecimento, todos jogam e têm consciência do jogo. A

linguagem legítima o sistema de regras, constituindo o sistema de representações.

A apologia desse “novo ser no trabalho” faz-se por meio de uma farta literatura produzida na área da administração de empresas para a gestão de pessoas. Esse ideário vem sendo partilhado por executivos e instituições educativas, órgãos governamentais que atuam no campo educativo e nas políticas de emprego. Não podemos excluir dessa lista as entidades sindicais de trabalhadores que atuam no campo da formação profissional. São disseminadores, ainda, os cursos de MBA, de administração e gestão de negócios, treinamentos no âmbito das próprias empresas, entre outros. A prática discursiva e seus principais enunciados também envolvem a grande mídia e um amplo mercado da literatura de autoajuda. O conteúdo, via de regra, relaciona-se à adaptabilidade do homem novo ao mundo produtivo, flexível e volátil.

As mudanças permanentes nas bases tecnológica e organizacional do trabalho são uma característica comum às organizações orientadas pelo modelo de desenvolvimento pós-fordista. Elas produzem efeitos significativos no plano de vida pessoal, na imagem de si construída a partir do trabalho. Corresponde a isso o fato de que a exigência de novos atributos, de competências e habilidades vem sendo feita, em muitos casos, sob condições que não permitem o desempenho esperado.

Sennett (1999) aponta como o novo capitalismo afeta o caráter pessoal dos indivíduos, fundamentalmente por não oferecer condições para a construção de uma *narrativa da carreira* e, conseqüentemente, da vida. Ao utilizar como recurso metodológico a história de vida, ele demonstra como um trabalhador fordista (Enrico – pai), mesmo tendo um trabalho burocratizado e rotineiro, conseguia constituir uma trajetória pessoal disciplinada no que se refere ao uso do tempo e, assim, estabelecer expectativas de longo prazo. Ao contrário, no atual contexto, um trabalhador flexibilizado (Rico – filho) tem as relações de trabalho e as afinidades com os outros estabelecidas num ambiente de incertezas e de mudanças contínuas.

Em suma, essa nova conformação do trabalho passa a afetar outras dimensões da vida e a aumentar o sofrimento do indivíduo, em razão do esforço de adaptação permanente às novas situações e a sua maior visibilidade pelo comprometimento com os resultados e objetivos organizacionais. Somamos a isso as formas de autonomia controlada que pressupõem esquemas de avaliação e de remuneração individualizados.

É importante que se diga que essa situação de exposição do trabalhador cria um “campo fértil” para o que Dejours (2001) denominou de ideologia defensiva do realismo econômico, na qual todos os meios podem ser adotados em prol do resultado, da economia e dos objetivos da organização. Abre-se espaço para a violência e para a indiferença, ou para aquilo que o pesquisador francês chamou de “banalização do mal”, onde sobrevivem os mais competentes e competitivos. Outro efeito disso é que tal competitividade entre os pares dificulta o diálogo, a intercompreensão, afetando a possibilidade de criação de um ambiente favorável ao reconhecimento e ao julgamento dos esforços empreendidos pelos sujeitos, o que é vital ao processo de construção da identidade.

PSICODINÂMICA DO TRABALHO: SOFRIMENTO, RECONHECIMENTO E IDENTIDADE

A abordagem da psicodinâmica do trabalho amplia a compreensão do sujeito no trabalho para além das questões técnicas ou dos problemas de autoridade e de gestão. Ela situa esses sujeitos como envolvidos num contexto intersubjetivo. Parte do pressuposto de que o indivíduo, na condição de trabalhador, constrói a imagem de si e sua identidade de forma mediada pela organização do trabalho

Essa construção implica, pois, não somente uma relação com o outro, mas

também com um terceiro termo – o real. O reconhecimento não é direto, diz respeito à relação que o sujeito mantém com o real. O acesso ao real nunca é imediato e depende de um tipo de instrumentalização, no caso, o trabalho.

O reconhecimento da identidade torna-se central nos processos de afirmação dos sujeitos. Trata-se do reconhecimento das estratégias, do esforço pessoal empreendido, da contribuição do sujeito à organização do trabalho.

No entanto, todo trabalho real está inscrito, inexoravelmente, na distância irredutível entre a organização prescrita e a organização real do trabalho, sendo impossível para o trabalhador, em situações comuns, obedecer estritamente aos objetivos, às prescrições e instruções. Em certa medida, essas prescrições começam na formação e continuam nos inúmeros cursos de aperfeiçoamento.

O real do trabalho, por outro lado, é o que se impõe nas situações cotidianas diante das condições oferecidas na organização do trabalho, e é composto pelas relações organizacionais e pelos procedimentos da atividade que irá desenvolver. Esses elementos emergem como uma resistência ao plano idealizado e desejado pelo sujeito.

O real do trabalho, portanto, vai demandar do sujeito um esforço para resistir a essas situações que vão se apresentando a ele. Diante das pressões organizacionais, o trabalhador se vê diante do dilema de transgredir para trabalhar ou ficar paralisado. O reconhecimento, enfim, passa pela aceitação das transgressões que o indivíduo realiza para poder executar bem uma tarefa para a qual mobiliza sua capacidade de criar, sua inteligência, trapaças e quebra-galhos. Nas situações de trabalho, o indivíduo realiza ajustes, toma decisões, mobiliza sua subjetividade. As atitudes que transgridem são elaboradas de forma consciente, mas o indivíduo não tem a certeza da justeza da solução adotada (Heloani & Ushida, 2007).

O não reconhecimento da contribuição e do esforço do indivíduo causa o seu sofrimento e afeta a construção da identidade social e pode levar ao adoecimento mental ou somático. O reconhecimento leva à edi-

ficação e dá um sentido à autorrealização, e, nesse caso, o sofrimento será criativo. No entanto, se esse julgamento não for favorável, o sofrimento será patogênico, contribuindo para a deterioração da identidade (Goffmann, 1975).

Dejours (1999), por outro lado, afirma que o sofrimento é mais amplo, pois é herdeiro do sofrimento dos pais e, portanto, anterior ao trabalho. Ele é o elemento que impulsiona os indivíduos ao mundo em busca de autorrealização, de alívio e quietude. Essa busca assume a forma específica de uma luta pela conquista da identidade no campo social. Entretanto, o sujeito não constrói sua própria identidade somente a partir de si mesmo. Ele necessita do olhar, do julgamento do outro, e isso demanda o pleno engajamento dos sujeitos no mundo intersubjetivo.

A superação da angústia fica na dependência do julgamento do outro. O indivíduo tem a expectativa de um retorno pela contribuição que ele oferece à organização do trabalho. Essa retribuição ultrapassa o plano salarial e das premiações pela produtividade para adentrar o campo moral do reconhecimento o qual vem sob a forma do julgamento que o outro faz do trabalho.

São dois tipos de julgamento destacados por Dejours (1999): o julgamento de utilidade e o julgamento considerado de beleza.

O julgamento de utilidade, que é essencial e tem que ser enfrentado pelo trabalhador, está relacionado à utilidade socioeconômica e técnica do trabalho. Ele é, como destaca Dejours (1999), formulado pelos superiores hierárquicos e, casualmente, pelos clientes, ou seja, ocorre no sentido vertical. O julgamento considerado de beleza é feito pelo coletivo do trabalho, ou seja, no sentido horizontal. É emitido pela equipe de trabalho ou pela comunidade da qual o indivíduo participa, sendo fundamental para a construção da identidade do trabalhador. Trata-se de um julgamento bastante severo que dá ao trabalhador um sentido de pertencimento e de contribuição à obra comum. Com ele, o sujeito tem o reconhecimento de todas as suas habilidades e qualidades pelo coletivo de trabalho, o que

o faz sentir-se um igual aos demais. Esse reconhecimento de conformidade é o que permite o reconhecimento das diferenças, da originalidade do trabalho pelos pares.

Apsicodinâmica do reconhecimento desempenha um papel fundamental no destino do sofrimento dos trabalhadores e na possibilidade de transformar o sofrimento em prazer. É do reconhecimento que depende, na verdade, o sentido do sofrimento. Quando a qualidade do trabalho e os esforços são reconhecidos, as angústias, as dúvidas, as decepções, os desânimos adquirem sentido. O reconhecimento é central na atribuição do sentido de pertencimento, na relação com o grupo, e na autorrealização do trabalhador.

Nessa relação com a realidade do trabalho, ao longo de sua trajetória profissional, uma identidade deteriorada (Goffmann, 1975) pode repercutir, como afirma Dejours (2007), uma imagem de indignidade pelo grau de objetivação imposta pela própria organização e as condições de trabalho. A convivência com a impossibilidade de canalizar a energia profissional e de encontrar um sentido de autorrealização no trabalho gera insatisfação e frustração que estão relacionadas aos elementos simbólicos do trabalho, ou seja, às expectativas e ao desejo.

A heteronomia dos processos e as condições de trabalho têm sido campo fértil para o aprofundamento do sofrimento psíquico e de sentimentos de desesperança em relação às possibilidades de transformação da organização do trabalho.

Dejours (1999) afirma que quando isso ocorre há o fortalecimento da identidade do sujeito e o crescimento da maturação

do indivíduo. Mas, se esse julgamento for desfavorável, “este não poderá usufruir o reconhecimento e no limite poderá ser estigmatizado, no sentido que Goffmann (1975) empresta ao termo”.

O trabalho vai impondo permanentemente transformações identitárias para acompanhar as modificações na organização do trabalho e na estrutura do emprego. A formação é um dos elementos que expressa muito bem essa relação, pois intervém nas dinâmicas identitárias por muito tempo e para além da formação escolar. Ela se estende ao longo dos processos de socialização secundária. Isso acontece porque as mudanças contínuas na organização do trabalho exigem esforços permanentes de adaptação dos sujeitos. Essa é uma característica fundamental da organização do trabalho pós-fordista com seus esquemas de autonomia controlada, cujos processos tendem a elevar a visibilidade do indivíduo pelo seu comprometimento com os resultados e envolvimento subjetivo com os objetivos organizacionais.

A instabilidade dos processos de reconhecimento no trabalho, portanto, é um fato intrínseco à organização do trabalho e um elemento gerador de insegurança e maior sofrimento ao trabalhador. Sob tais circunstâncias, o trabalhador tem a chance aumentada de ter um julgamento desfavorável e de não poder usufruir do reconhecimento, conforme apontamos. Assim, estará sujeito ao sofrimento patogênico, pois o que está em jogo é a sua identidade, um elemento fundamental no fortalecimento de sua saúde não apenas mental mas também física.

BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho*. 6ª ed. São Paulo, Boitempo, 2002.
- BERGER, Peter L.; LUCKMANN, Thomas. *A Construção Social da Realidade*. Petrópolis, Vozes, 2004.
- CASTEL, Robert. *As Metamorfoses da Questão Social*. Petrópolis, Vozes, 1998.
- CIAMPA, A. C. *A Estória do Severino e a História da Severina*. São Paulo, Brasiliense, 1990.

- DEJOURS, Christophe. *O Fator Humano*. Rio de Janeiro, FGV, 1994.
- _____. *Conferências Brasileiras: Identidade, Reconhecimento e Transgressão no Trabalho*. São Paulo, FGV/Fundar, 1999.
- _____. *A Banalização da Injustiça Social*. 4ª ed. Rio de Janeiro, Ed. FGV, 2001.
- _____. *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo, Cortez/Oboré, 2007.
- DUBAR, Claude. *A Socialização: Construção das Identidades Sociais e Profissionais*. São Paulo, Martins Fontes, 2005.
- ENRIQUEZ, Eugène. *As Figuras do Poder*. São Paulo, Via Lettera, 2007.
- FOUCAULT, Michel. *Microfísica do Poder*. Rio de Janeiro, Graal, 1990.
- GOFFMANN, Erwing. *Estigma: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*. Rio de Janeiro, Zahar, 1975.
- HABERMAS, J. "Para Uso Pragmático, Ético e Moral da Razão Prática", in *Revista Estudos Avançados*. São Paulo, IEA- USP, 1989.
- _____. "Crítica de la Razón Funcionalista", in *Teoría de la Acción Comunicativa*. Madrid, Tauros, 1987, vol. II.
- HAVEY, David. *A Condição Pós-Moderna*. 9ª ed. São Paulo, Loyola, 2000.
- HELOANI, R.; FREITAS, Maria Ester; BARRETO, Margarida. *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo, Congage Learning, 2008.
- HELOANI, R.; USHIDA, S. "Psicodinâmica do Trabalho, Sociologia e Identidade", in Matias e Abib (orgs.). *Sociedade em Transformação: Estudo das Relações entre Trabalho, Saúde e Subjetividade*. Londrina, Eduel, 2007, pp. 181-204.
- HELOANI, R.; CAPITÃO, C. "Identidade como Grupo, o Grupo como Identidade", in *Revista Aletheia*, n. 26. Canoas, ULB, 2007, pp. 50-61.
- HELOANI, R.; PIOLLI, E. "A Falácia da Qualificação", in *Revista USP*, n. 64. São Paulo, CCS-USP, 2005, pp. 201-11.
- HELOANI, R. *Gestão e Organização no Capitalismo Globalizado: História da Manipulação Psicológica no Mundo do Trabalho*. São Paulo, Atlas, 2003.
- LINHART, Danièle. "O Indivíduo no Centro da Modernização das Empresas: um Reconhecimento Esperado mas Perigoso", in *Trabalho & Educação (NETE)*, nº 7, jul.-dez./2000, pp. 24-37.
- LUKÁCS, G. *História e Consciência de Classe: Estudos de Dialética Marxista*. 2ª ed. Rio de Janeiro/Porto, Elfos/Publicações Escorpião, 1989.
- MARCUSE, Herbert. *Ideologia da Sociedade Industrial*. Rio de Janeiro, Zahar, 1981.
- MARX, Karl. *O Capital: Crítica da Economia Política*. 9ª ed. São Paulo, Difel, 1985, vol. 1.
- _____. "Trabalho Alienado e Superação Positiva da Autoalienação Humana", in Florestan Fernandes (org.). *Marx & Engels* (Col. Grandes Cientistas Sociais, nº 36). São Paulo, Ática, 1989, pp. 146-64.
- MASLOW, A. *Una Visión Humanista para la Empresa de Hoy*. Barcelona, Paidós Ibérica, 2005.
- MOTTA, Fernando P. *Teoria Geral da Administração*. São Paulo, Thomson, 2002.
- PAGÈS, Max et al. *O Poder nas Organizações*. São Paulo, Atlas, 1987.
- SENNETT, Richard. *A Corrosão do Caráter*. Rio de Janeiro, 1999.
- TRAGTENBERG, Maurício. *Burocracia e Ideologia*. São Paulo, Ática, 1980.
- WEBER, Max. *Economia e Sociedade*, vol. 1. 4ª ed. São Paulo/Brasília, Imprensa Oficial/UnB, 2004.