

# OMNIA

SAÚDE

DIAS, Renata Cristina Sobral. Relação homem-trabalho: entre o bem e o mal-estar. Omnia Saúde, v.6, n.2, p.01-14, 2009.

# RELAÇÃO HOMEM-TRABALHO: ENTRE O BEM E O MAL-ESTAR

HUMAN RELATIONSHIP WORK: BETWEEN WELL-BEING AND UNEASINESS

**Renata Cristina Sobral Dias**  
Mestre em Psicologia (UNESP)

## RESUMO

O presente artigo visa abordar a relação do homem e o trabalho, numa perspectiva de que o trabalho pode culminar tanto em bem-estar, quanto mal-estar ao homem. Resgatam-se nos escritos freudianos a visão do trabalho como forma de evitar o padecimento do corpo e de combate às forças da natureza. Conceitua-se panoramicamente o termo trabalho e trabalhador, bem como as suas relações contemporâneas. Apontam-se preocupações com os mecanismos de controle simbólico de maior invisibilidade dos que aqueles presentes apenas fisicamente e externamente, nos desdobramentos psíquicos na saúde do trabalhador.

**Palavras-Chave:** Trabalho, Contemporaneidade, Bem-estar e Mal-estar no Trabalho.

## ABSTRACT

This article aims to address the relationship between man and work, a prospect that the job can lead both in well-being, the uneasiness in man. Rescue Freud's writings on the vision of work in order to avoid the suffering of the body and combat the forces of nature. The concept is the term panoramically work and workers, as well as their contemporary relations. It raises concerns about the symbolic mechanisms of control of greater invisibility of those present only physical and external developments in the mental health worker.

**Keywords:** Work, Contemporary, Well-Being and Uneasiness at Work.

## INTRODUÇÃO

“o trabalho não produz o sofrimento,  
é o próprio sofrimento que produz o trabalho”.

(*DEJOURS, 1993, p.103*)

Ao pensar o homem em sua vivência social, Freud (1913/1996), em seu escrito Totem e Tabu, concebeu que, após o assassinato do pai, os irmãos se aliaram, promulgaram as

regras do tabu e formaram o primeiro código do Direito. Eles perceberam que poderiam melhorar seu destino pelo trabalho em comum. A vida comunitária teve como um dos fundamentos, a compulsão para o trabalho criada pela necessidade externa de evitar o padecimento do corpo e combater as forças da natureza.

A civilização (vida comunitária), através do trabalho, favoreceu o desenvolvimento das ciências e das técnicas, que permitiu à humanidade garantir o domínio sobre a natureza e transformar os homens em novos deuses, ao se sentirem senhores dela. Em contrapartida, a vivência na civilização nos impõe restrições, nas palavras de Freud (1930/1996); uma vida árdua, posto que nos proporciona muitos sofrimentos, decepções e tarefas impossíveis, suportada pelas medidas paliativas de enfrentamento, ou ainda, pelas satisfações substitutivas, como o próprio trabalho.

Diante de uma vida de sentimentos e experiências ambivalentes, levanta-se uma questão a Freud: Qual é o propósito da vida, isto é, o que pedem os homens dela, e o que desejam nela realizar? O autor responde baseando-se em suas percepções sobre os próprios homens, por seu comportamento: “Esforçam-se para obter felicidade; querem ser felizes e assim permanecer” (1930/1996, p.84).

Inversamente à concepção da modernidade - que retrata felicidade como sinônimo de poder de consumo para obtenção do belo, da alta qualificação educacional e do sucesso profissional - para o autor ela provém do princípio do prazer, obtida pela satisfação (repentina) de necessidades represadas em alto grau, ainda que episódica. Somos feitos para sentir mais prazer a partir de um contraste, do que pela posse de um determinado número de coisas (FREUD, 1930/1996).

Já a infelicidade, a seu ver, é mais corriqueira e nos causa sofrimento a partir de três direções: do nosso corpo, devido à sensação de decadência e dissolução; do mundo externo, que pode voltar-se contra nós com forças esmagadoras e impiedosas; de nossos relacionamentos com os outros homens (FREUD, 1930/1996).

Para Freud, o sofrimento que provém desta última fonte é inevitável e talvez nos seja mais penoso do que qualquer outro. Nessa perspectiva, o autor enuncia que a atividade profissional, exercício que favorece a relação com nossos pares, é fonte de satisfação, se for livremente escolhida, isto é, por meio de sublimação, tornar possível o uso de inclinações existentes, de impulsos instintivos (pulsionais) persistentes ou constitucionalmente reformados (FREUD, 1930/1996).

Como caminho para a felicidade, acredita que o trabalho não é altamente prezado pelos homens, uma vez que eles não se esforçam nessa área como o fazem em relação a outras possibilidades de satisfação. A maioria das pessoas só trabalha sob pressão da necessidade, e esta aversão humana ao trabalho, suscita problemas sociais extremamente difíceis (FREUD, 1930/1996).

No entanto, ao longo da trajetória laboral do homem, por um lado o trabalho vem adquirindo valor central na vida das pessoas e status de felicidade. Por outro lado, *locus* de sofrimento, seja pela relação do homem com outros homens ou pela ineficiência das formas de institucionalização do trabalho.

Com isso em mente, não intencionamos discorrer sobre os conceitos psicanalíticos acerca da felicidade ou infelicidade humanas, mas a partir deles ilustrar dada contradição na relação do homem com o trabalho, que culminam em vivências de prazer e sofrimento.

### **Do conceito de sobrevivência à dignidade humana**

O trajeto do trabalho, na linguagem cotidiana, revestiu-se de um sentido vago e maleável, com muitos significados. No dicionário encontra-se a definição do verbete trabalho como: “Aplicação da atividade física ou intelectual; serviço; esforço; fadiga; ação ou resultado da ação de uma força; labutação; esmero; inquietação; exercício; obra feita ou em via de execução” (FERREIRA, 1986, p. 1695).

Segundo Albornoz (1976) há um apanhado de significados em todas as línguas da cultura européia. O grego, por exemplo, tem uma palavra para fabricação e outra para esforço, oposto ao ócio. O latim distingue *laborare*, a ação de labor, e *operare*, o verbo que remete a *opus*, obra.

Arendt (2002) diferencia labor e trabalho. O primeiro é um processo de transformação da natureza para satisfação das necessidades vitais do ser humano. O segundo, um processo de transformação da natureza para responder àquilo que é um desejo de ser humano, emprestando-lhe certa permanência e durabilidade histórica.

Já para Marx, trabalho pressupõe uma atividade exclusivamente humana:

“O processo de trabalho, como o apresentamos em seus elementos simples e abstratos, é a atividade orientada a um fim para produzir valores-de-uso, apropriação natural para satisfazer necessidades humanas, condição natural para satisfazer necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre o homem e a natureza, condição natural eterna da vida humana e, portanto, independente de qualquer forma dessa vida, sendo antes, igualmente, comum a todas as suas formas sociais” (MARX, 1985, p. 153).

Taylor (1966) o compreende a partir do estudo de tempos e movimentos, em que predomina a atenção para o método do trabalho, para os movimentos necessários à execução de uma tarefa e para o tempo médio dispensado para efetuá-la. Nega todo o processo criativo do homem na realização do trabalho, maximizando a produção de mais-valia e perseguindo os ideais do capital.

Assim, trabalho pode ser entendido como exclusividade humana, consciente e proposital, como aponta Marx; numa relação dialética do ser humano com a natureza, como mostra Arendt; ou, ainda, como um processo contínuo e fragmentado, que visa aumentar a eficiência da empresa através da organização, como quer Taylor.

Em todas as definições, há um consenso de que ele é histórico, mutável e problematizável. A palavra trabalho, por exemplo, não era usada antes do século XI; seu significado como obra a fazer, ou execução de uma obra, surge somente no final do século XV, e o significado da palavra trabalhador aparece no final do século XVII (Le Goff, 1992).

Guareschi e Grisci (1993) acrescentam que no século XV havia cooperação simples, uma forma rústica de trabalho capitalista, quando os artesãos da Idade Média eram reunidos sob um mesmo teto para trabalhar para um burguês que controlava os burgos ao trazer especiarias do Oriente para a Europa Ocidental. Os autores relatam que no século XVII, com o advento da manufatura, surge a divisão de trabalho. A unidade técnica de produção era a mesma proveniente da cooperação simples, ou seja, o artesão, sua ferramenta e a natureza a qual manipula. O proprietário descobriu que, com o desdobramento do trabalho haveria maior produção; o artesão, no entanto, mesmo realizando o trabalho parcelado, dominava o processo de confecção.

No século XVIII, com a emergência da grande indústria, houve a ruptura da percepção do trabalho humano como atividade econômica das outras dimensões da vida social e individual, como a religiosidade, a organização familiar, a política e a sexualidade (CATTANI, 2002). Influência do acesso do pobre ao mundo burguês, através de uma mudança radical no modo de produção e no processo de trabalho, alheio à subjetivação do trabalhador, com ênfase no racionalismo (GUARESCHI & GRISCI, 1993, p. 34).

O crescimento acelerado e desorganizado das fábricas aumentou a exigência de maior produção, característica do capitalismo e do século XIX. O trabalhador, além de produzir, precisava garantir, promover a mais-valia (lucro). Weber já constatava que o trabalhador não produzia para si, mas para o capital (1920/2008).

Uma das formas encontradas pelas fábricas, para conseguir tal objetivo, foi a institucionalização do chamado prêmio de produção, que passou a gerar um sentimento ambivalente no trabalhador. Apesar de ter consciência do sofrimento do corpo, acarretado pela produção em larga escala, a necessidade financeira falava mais alto e o trabalhador sucumbia à ilusória gratificação (GUARESCHI & GRISCI, 1993).

A gratificação remunera e premia o capital, gera competição e afirma o novo sistema de administração, que procura aumentar a individualidade (facilitando a exploração), a eficiência, com ares de oferecer maior prosperidade (GUARESCHI & GRISCI, 1993).

A produção capitalista, segundo Braverman (1987), exige intercâmbio de relações, mercadorias e dinheiro, mas sua característica maior é a compra e venda da força de trabalho.

Guareschi e Grisci (1993) afirmam:

“O trabalhador perde a visão do processo total da fabricação e não conhece o que suas mãos executam. Não realiza trabalho, mas tarefas fragmentadas sob os cuidados de disciplinadores de corpos (o chefe), impedindo ao mesmo tempo a criatividade e qualquer emocional-subjetivo do homem com as tarefas executadas” (GUARESCHI & GRISCI, 1993 p.42-43).

O resultado é a menção do trabalho e sofrimento, em muitos momentos, como sinônimos. Para o século XX, que vai da glorificação oficial à desqualificação prática, resta, ao trabalhador, combater o enfraquecimento e as dificuldades para criar e viver novos conceitos, sentidos de um trabalho que se faça mais humano (LE VEN, 2001).

Emerge, no contexto do trabalho, a chamada reestruturação produtiva, envolvendo a adoção de novos modelos férteis, que englobam tanto formas de gestão da produção –

incluindo ou não a incorporação de tecnologias microeletrônicas –, como novas formas de gestão dos trabalhadores. Tais estratégias, em geral, resultam na redução da força de trabalho. "Como se disse, no *mundo enxuto* [itálicos dos autores], produzir-se-ia mais, e melhor, com menos gente" (RAMALHO & SANTANA, 2003, p. 11).

O resultado, para Antunes (2003), é o crescimento do desemprego e a precarização das formas de trabalho e dos direitos do trabalhador, colocando em cheque a centralidade do trabalho. Os efeitos colaterais são profundas transformações na própria configuração da classe trabalhadora, incorporando não só o proletariado fabril, mas a totalidade daqueles que vendem sua força de trabalho, incluindo:

“o enorme leque de trabalhadores precarizados, terceirizados, fabris e de serviços, *part time*[grifos do autor], que se caracteriza pelo vínculo de trabalho temporário, em expansão no mundo produtivo. Deve incluir também o proletariado rural, os chamados bóias-frias das regiões agroindustriais, além, naturalmente, da totalidade dos trabalhadores desempregados que se constituem nesse monumental exército industrial de reserva” (ANTUNES, 2003, p. 218-219).

Pensando nos processos subjetivos dos trabalhadores, Sennet (2001) afirma que no capitalismo contemporâneo, o trabalho flexível, temporário, terceirizado, com ênfase no curto prazo, diminui as possibilidades de as pessoas desenvolverem experiências e construir uma narrativa coerente para suas vidas. Liedke (2002) esclarece que:

“O trabalho passa a assumir um conteúdo crescentemente intelectual, em contraposição ao conceito de trabalho físico, manual. Aumenta a importância da informação, do trabalho imaterial, em contraposição ao conceito convencional de trabalho, centrado na ideia de transformação da natureza” (LIEDKE, 2002 p.345).

Nessas circunstâncias, o trabalho para alguns é antes de tudo fruto de uma relação social determinada pela relação salarial; para outros, trata-se, sobretudo, do emprego; e para outros ainda, trata-se de uma atividade de produção social, etc. Ironicamente o trabalho vem se configurando como sinônimo de dignidade humana e condição de progresso econômico, no entanto os trabalhadores enfrentam sérios limites às suas possibilidades de estabelecimento de vínculos interpessoais com seu fazer e, conseqüentemente, são reduzidas as probabilidades de identificação com os outros e com o seu trabalho, ao menos na perspectiva de uma continuidade, por mais efêmera que esta seja, interferindo diretamente em sua saúde.

Sob esse prisma, entendemos trabalho conforme preconizado pela Psicodinâmica do Trabalho, cujo objeto de estudo são as relações entre organização do trabalho e processos de subjetivação, com base na relação do trabalhador com sua realidade laboral, que o conceitua como:

“[...] aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, *saber-fazer*, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc” (DEJOURS, 2004, p.28).

Segundo Dejours (2004) o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego, e sim certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais). Afinal, o trabalho está em movimento, não é estático, seu cotidiano é permeado

“[...] por acontecimentos inesperados, panes, incidentes, anomalias de funcionamento, incoerência organizacional, imprevistos provenientes tanto da matéria, das ferramentas e das máquinas, quanto dos outros trabalhadores, colegas, chefes, subordinados, equipe, hierarquia, clientes, [...] (DEJOURS, 2004, p. 28).

A dinamicidade encontrada em todos os níveis da tarefa e da atividade na relação entre trabalhador-trabalho gera uma discrepância entre a organização formal do trabalho - o prescrito - e a organização informal, resulta da realidade concreta da situação – o real (DEJOURS, 1980/1987).

Assim, trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real. E trabalho é aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são indicados. Como dito por Dejours (2004, p. 28): “é aquilo que ele (trabalhador) deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições”.

Dimensão chave da existência, constitutivo do psiquismo, o trabalho é meio de vinculação social e equacionamento de conteúdos psíquicos. Está além da produtividade e eficiência, destaca o trabalhador como agente de sua própria história.

### **O agente do trabalho**

O processo de reestruturação do trabalho criou uma série de demandas que evocaram transformações nas formas de organização do trabalho, enfatizando a necessidade de um novo modelo de trabalhador, com capacidade de ser e lidar com tecnologias e processos mais flexibilizados (LIEDKE, 2002).

Conceitualmente, encontramos no dicionário a seguinte definição global: “Que trabalha; laborioso; ativo; operário” (BUENO, 2000, p. 762).

Guareschi e Grisci (1993, p.47) deduzem, pelo uso da representação de uma relação entre empregado ou operário, que “trabalhador é aquele que trabalha para alguém, podendo então, haver aqueles que trabalham e aqueles que não trabalham [...]”

Nesse sentido, a Consolidação das Leis de Trabalho, responsável pela definição do indivíduo, enquanto pessoa de direitos e deveres, usa a terminologia ‘empregado’ como sinônimo de trabalhador, pois, “*Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*” (CLT, Art.3º, 1943).

Legalmente, existindo uma prestação de serviços realizada por pessoa física, com regularidade, subordinação e sendo tal prestação remunerada, poderemos estar diante de um trabalhador.

No Brasil, é preciso considerar que a população apta a trabalhar, chamada de População em Idade Ativa (PIA), em 2007, foi de 156,9 milhões. Deste total, cerca de 92,7 milhões eram economicamente ativas (PEA) e, conseqüentemente, estavam inseridas no mercado de trabalho, mas apenas 25,6 milhões possuem carteira assinada, cobertura da

legislação trabalhista e Seguro de Acidentes do Trabalho – SAT, culminando em uma grande massa de desamparados (IBGE, 2007).

Como podemos observar, a minoria tem amparo legal, sobretudo os demais, não deixam de serem trabalhadores, pois, segundo o Plano Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador - PNSST (2004, p. 4):

“Trabalhadores são todos os homens e mulheres que exercem atividades para sustento próprio e/ou de seus dependentes, qualquer que seja sua forma de inserção no mercado de trabalho, no setor formal ou informal da economia. Incluídos: empregados assalariados; trabalhadores domésticos; avulsos; rurais, autônomos; temporários; servidores públicos; trabalhadores em cooperativas e empregadores, particularmente os proprietários de micro e pequenas unidades de produção e serviços, entre outros. Também são considerados trabalhadores aqueles que exercem atividades não remuneradas, participando de atividades econômicas na unidade domiciliar; o aprendiz ou estagiário; ou aqueles temporária ou definitivamente afastados do mercado de trabalho por doença, aposentadoria, ou desemprego”.

Trabalhadores por condição, inseridos em diversos e complexos *settings* de atuação - *lôcus* da *práxis* – articulados em uma dada organização do trabalho, que mobiliza e engaja o sujeito, resultando em modos de subjetivação específicos, uma vez que todos estão ligados a essas organizações por meio de laços materiais, morais, ideológicos, sócio-econômicos e psicológicos.

A mobilização subjetiva é o cerne da constituição do sujeito, trata-se de um processo que se caracteriza pelo uso dos recursos psicológicos do trabalhador e pelo espaço público de discussões sobre o trabalho. Espaço que permite a resignificação das situações geradoras de sofrimento em situações geradoras de prazer, ícone da saúde do trabalhador. Acontece a partir do resgate do sentido do trabalho, dependendo da relação entre a subjetividade do trabalhador, do saber fazer e do coletivo do trabalho (MENDES & MORRONE, 2002).

Apesar das vivências de sofrimento serem inerentes ao ser humano, e não é diferente no campo do trabalho, o sentido almejado é o prazer. Entende-se que,

“O trabalho quando funciona como uma fonte de prazer (identidade, realização, reconhecimento e liberdade), permite que o trabalhador se torne sujeito da ação, criando estratégias, e com essas possa dominar o seu trabalho e não ser dominado por ele, embora nem sempre isso seja possível, em função do poder na organização do trabalho para desarticular as oportunidades para uso dessas estratégias” (MENDES, 2007, p. 51)

### **Relações de trabalho na contemporaneidade**

De acordo com Freud (1930/1996), o mal-estar que se manifesta na cultura, isto é, nas sociedades civilizadas modernas e que se traduz por uma busca infeliz e infantil da felicidade, corresponde ao sentimento de insatisfação que os homens experimentam face à civilização e aos seus progressos. A civilização seria encarada simultaneamente como obra dos homens e como processo que os ultrapassa; estes a veriam com estranheza, e ela passaria, por assim dizer, por cima deles, como um rolo compressor.



Uma das formas de lidar com as agruras humanas, se deu por meio das atividades ocupacionais em organizações. Uma formação da civilização que segue sua própria lógica, instituída pelos homens em oposição àquilo que é estabelecido pela natureza (KÄES, 1991). Segundo esse autor isso ocorre porque, as organizações são “conjunto das formas e das estruturas sociais instituídas pela lei e pelo costume, regula as nossas relações, preexiste e se impõe a nós; ela se inscreve na permanência” (KÄES, 1991, p. 6). O autor ressalta que ela não é apenas uma formação social e cultural complexa, posto que realiza funções psíquicas múltiplas na sua estrutura, dinâmica e economia pessoal.

No entanto, a relação do homem com o trabalho nunca foi tranquila, devido às dificuldades que sempre permearam esta instância, o que talvez tenha sido um agravante na dor humana. Em hipótese, pode ainda estar atrelada à mudança no conceito de trabalho, uma mudança subjetiva sobre a necessidade do trabalho.

À medida que a civilização contemporânea se configurou, o mundo do trabalho passou por uma transformação completa, profunda, que alterou o modo como as pessoas trabalhavam, o significado dessas atividades nas suas vidas e as normas sociais que regulamentavam as diferentes práticas profissionais.

A Revolução Industrial trouxe uma proposta de felicidade, uma esperança de crescimento, que a atualidade não apresenta. Hoje falamos em crise mundial, precarização do trabalho, e temos um homem que labora, consumista e consumível, pois, no processo de evolução do trabalho mudaram-se os conceitos, os parâmetros, as metas, os objetivos, as formas de ver e de fazer (ANTUNES, 2002).

O trabalho foi-se moldando às novas configurações da realidade e da sociedade, adaptando-se às tarefas e às suas exigências. O trabalhador deixou de ser o artesão executor e passou a assumir o papel de operador, controlador das máquinas, planejadas para minimizar o custo do trabalho e maximizar a produtividade.

As novas tecnologias e formas de gestão, oriundas do final da década de 70, com novos arranjos organizacionais, foram arquitetadas em busca de estruturas organizacionais mais flexíveis. A hierarquia ganhou mais leveza com o corte de níveis hierárquicos. A terceirização passa a ser uma prática disseminada com forte enxugamento dos trabalhadores (ANTUNES, 2002).

Os processos de trabalho, sob o impacto das inovações tecnológicas, alteram a relação do indivíduo com a atividade laboral e passam a exigir novas competências e habilidades. Os trabalhadores são pressionados a dominar uma gama cada vez mais ampla de tarefas e a desenvolver competências múltiplas. Novos modelos de gestão são construídos com vistas a elevar a produtividade e fazer frente à competitividade.

As novas tecnologias recebem o nome de Gestão do Conhecimento, Gestão por Competências, Inteligência Competitiva, CCQ (Círculos de Controle da Qualidade), que se desdobram numa série de programas e modismos gerenciais chamados de células de produção, estiques mínimos, *Kaizen*, *Kanban*, Qualidade Total, 5 S, Just in Time, empregabilidade, fim do emprego, dentre outros (ANTUNES, 2002)

Exige-se do trabalhador um novo perfil: ele deve ser polivalente, criativo, disponível, flexível, em constante estado de atualização de conhecimentos, participativo, deve ter espírito de liderança, saber trabalhar em equipe. Deve, ainda, se identificar com a missão e com os valores da empresa, e, para tanto se faz um apelo ao imaginário do desempenho e da excelência, através da canalização do afetivo que mistura a racionalidade do capital, a estratégia e a paixão.

Para Enriquez (1997), a empresa não é o único local em que a estratégia se instala, mas, em função do esvaziamento progressivo de outros pólos de identificação e referência (Estado, família, classes sociais) se instaura como ator principal da sociedade e exporta para outras organizações os seus valores (competição, sucesso econômico), com sua visão pragmática de mundo, suas normas de eficácia e performance. Ela propõe a estratégia ao alcance de todos e é destinada a “qualquer um”. A empresa passa a ser considerada, então, como fator fundamental e praticamente exclusivo do mundo da produção (ANTUNES, 2002).

Esses dispositivos incutem no indivíduo a ideologia organizacional de modo que ele não somente idealize a empresa e se identifique com ela, como também lhe dê sua devoção incondicional. Essa idealização tem como objetivo fazer que os trabalhadores internalizem as ambições do capital como se fossem suas.

Assim, instaura-se a gestão da captura da subjetividade (ALVES, 2000), que se refere à internalização da ambição do capital, como se fosse a do próprio sujeito. Para tanto, são divulgadas as ideologias da fidelidade, da lealdade, do orgulho profissional, do sucesso ao alcance de todos que tanto leva à identificação dos trabalhadores com os valores da empresa, como cria dispositivos de exclusão àqueles que resistem a tal internalização.

O que acontece, como argumenta Sato (2002), é que estratégias sutis de controle ganham força, mesclando velhos e novos paradigmas de organização do trabalho. Observam-se a preocupação cada vez maior com os mecanismos de controle simbólico de maior invisibilidade dos que aqueles presentes apenas fisicamente e externamente, uma vez que os controles por resultados estão atrelados aos controles internos dos sujeitos.

Enquanto no fordismo havia uma subsunção formal-material, no toyotismo tem-se uma subsunção formal-intelectual (ou espiritual) do trabalho ao capital. A nova lógica da produção capitalista, que exige novas qualificações do trabalhador, articula habilidades cognitivas e habilidades comportamentais (GRAMSCI, 1974).

Apesar desses controles não serem novos, pois a eles já se referiu Foucault (2005) quando discute o poder disciplinar que, em seu entender, tem por objetivo utilizar de veículos variados e sutis, que estejam por toda parte e em parte alguma, aumentando a força física dos corpos e diminuindo-as em termos de forças políticas.

Segundo Lages (2008) ocorre, assim, a banalização do sofrimento para muitos indivíduos, também em prol do interesse do capital, pois “estar estressado” significa estar sobrecarregado de atividades, possuir uma vida dinâmica, com um tempo totalmente preenchido, ocasionando sentimentos de importância, de reconhecimento, pelos diferentes significados que o termo pode vir a adquirir em ambientes altamente competitivos:

“Em busca de estabilidade no emprego, ou de reconhecimento por parte das chefias e dos colegas, muitos trabalhadores excedem em seus horários de trabalho, deixam de fazer pausas para o almoço (chegam mesmo a fazer suas refeições no próprio ambiente de trabalho), levam tarefas para casa, diariamente, e nos finais de semana” (LAGES, 2008, p.5).

A nova lógica substitui os valores concretos por um abstrato, o capital, ao qual tenta subordinar os valores do indivíduo e da coletividade. Esfacela o território enquanto local de trocas simbólicas e o abre para um universo de trocas indiferenciadas onde o dinheiro é o regulador. Parte de um campo pluridimensional não hierarquizado para um campo monodimensional hierarquizado, onde se afirma o primado do econômico. A desapropriação é essa alienação dos trabalhadores (PAGÈS; BONETTI; GAULEJAC; DESCENDRE, 1987).

“A centralização do controle da organização é mantida no nível econômico, político, ideológico e psicológico. O poder econômico da organização reforça seu poder psicológico, pois sua imagem de poder cultiva a angústia, ao mesmo tempo, que serve de suporte para a identificação” (Pagés et al. 1987, p. 38).

Pagés et al. (1987) afirmam que os indivíduos somente assim se deixam ser destituídos de poder, deixando a organização resolver por eles e em benefício dos objetivos aos quais ela se presta, devido às contradições da vida social, pelo afrontamento do desejo e dos limites, substrato psicológico a todas as relações humanas.

Alertam os autores que as instituições transformam as contradições, não as criam, e sim se enxertam nelas segundo a articulação dialética das relações entre natureza e cultura. O sentido desta articulação é transformar a confrontação com a morte, os limites em uma angústia de morte inconsciente vivida na relação com as instituições sociais para as quais simultaneamente trazem uma solução, uma mediação, sob a forma de modos de investimento psíquico, de tipos de prazer, de sistemas de defesa contra a angústia, no sentido psicológico do termo.

Em outras palavras, a dominação e a exploração social, por parte das organizações, tiram uma parte do poder dos trabalhadores por trazerem uma resposta às contradições psicológicas individuais e interindividuais, permitem-lhes defenderem-se da morte e da angústia, propondo-lhes um sistema de defesa sólido, socialmente organizado e legitimado pela sociedade, à custa de reforços múltiplos. Há impotência dos trabalhadores para lidar com suas contradições, por serem eles coletivamente impotentes para estabelecer relações de cooperação verdadeiras em que se aceita o que está pronto e se assimilam seus princípios de prazer, a ameaça que ela faz pesar sobre eles (PAGÉS et al. 1987).

Sem a organização, o indivíduo se sente fraco, a angústia de destruição e os impulsos agressivos aumentam. Para lidar com esses sentimentos, ele vive uma situação de dependência infantil que lembra a dependência em relação aos pais - particularmente a mãe - a se ver frágil diante da organização, precisa se identificar para sobreviver. A organização imaginária invade a psiquê, torna-se uma parte dela à medida que introjeta seus valores, canaliza sua agressividade e angústia. Conseqüentemente, ele passa a sentir prazer em pertencer a ela, porque lhe confere identidade, sentimento de pertença.

Satisfações relativas a salário, trabalho, carreira, viagens, contatos fazem parte dos múltiplos prazeres que a organização oferece, com a condição de que ele cumpra suas exigências, e aceite ser retirado se não as cumprir. Para Pagès et al., um prazer sadomasoquista de identificar-se com o poder da organização, dominar os outros e vencer continuamente a si próprio, o que, em contrapartida, exclui a paz e a calma. Constrói-se um modelo baseado no sucesso e na conquista.

Diante dessa pressão, quando a relação do trabalhador (sujeito singular, portador de uma história, projetos, esperanças e desejos) com a organização não possibilita uma harmonia psíquica, pode ocorrer o sofrimento, uma vez que a energia pulsional que não encontra canais de descarga no exercício do trabalho, acumula-se no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Para Dejours (1980/1987, p.52) “a certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento”, ou seja, as vivências de sofrimento são o esgotamento das possibilidades de adaptação ou ajustamento da energia psíquica e bloqueio da relação subjetiva do trabalhador com o trabalho.

E assim como Freud, nos escritos sobre o mal-estar na civilização, percebemos que a função do trabalho é ineficaz para nosso desejo de felicidade e enfrentamento das contradições. É preciso cogitar que infelicidade ou mal-estar é algo comum e pensar o trabalho não só como mais-valia, e sim como valor de uso, que possa nos proporcionar um sentido.

Cabe a nós, trabalhadores, refletirmos sobre nossa práxis e sujeitar-nos ao princípio de realidade, pois a meta de satisfação, mesmo que substitutiva como disse Freud, não pode ser abandonada, visto que nos garante certa proteção contra o sofrimento.

Não podemos negar que a organização do trabalho estrutura o social, provê o indivíduo e dá-lhe um lugar de significação, sentido, permanência e renúncia. A última é dolorosa, mas não está atrelada somente ao trabalho, está na amplidão da estrutura da vida em sociedade, faz parte do homem.

E é por meio de estudos bibliográficos que vemos uma porta para a reflexão sobre as relações de trabalho e sobre sua presença nas organizações, considerando o bem e o mal-estar vivenciados. Um caminho para se pensar a condição dos trabalhadores, da sua subjetividade, para além do modelo explorador-explorado.

Entende-se, conforme o princípio dejouriano, que sofrimento e prazer não fazem parte da objetividade; são, em suas origens, provenientes de uma relação específica com o inconsciente. É na ótica da subjetividade, através da investigação psíquica e interpretação, portanto, que podem ocorrer as elaborações, dando passagem a novos sentidos.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALBORNOZ, S. *O que é trabalho*. São Paulo, Brasiliense, 1976.

ALVES, G. Toyotismo, novas qualificações e empregabilidade – mundialização do capital e a educação dos trabalhadores no século XXI. In: ALVES, G. *Dimensões da reestruturação produtiva – ensaios de sociologia do trabalho*. Rio de Janeiro: Práxis, 2000. Disponível em [http://www.giovannialves.org/Capitulo%2010\\_texto.pdf](http://www.giovannialves.org/Capitulo%2010_texto.pdf). Acesso em 12/01/2009.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 2002.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo, SP: Boitempo, 2003.

ARENDT, H. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2002.

BRASIL. *Constituição das Leis de Trabalho (CLT)*. Brasília, 1943.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. *Plano Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho-PNSST*. Brasília, 2004.

Instituto Brasileiro de Estatística e Geografia, *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)*. Brasília, 2007.

BUENO, S. *Minidicionário da língua portuguesa*. São Paulo: FTD, 2000.

CATTANI, A. D. *Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia*. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2002.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez/Oboré, 1987.

\_\_\_\_\_. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, v.14, n.3, p.27-34, 2004.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

ENRIQUEZ, E. *A organização em análise*. Petrópolis: Vozes, 1997.

FERREIRA, A. B. *Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FREUD, S. *Totem e Tabu*. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

\_\_\_\_\_. *O mal-estar na Civilização*. Rio de Janeiro: Imago, 1996.

FOCAULT, M. *Em defesa da sociedade: curso no Collège de France (1975-1976)*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

- GRAMSCI, A. *Americanismo e fordismo: obras escolhidas*. Lisboa: Estampo, 1974.
- GUARESCHI, P. A.; GRISCI, C. L. I. *A Fala do Trabalhador*. Petrópolis: Vozes, 1993.
- KAES, R. *A Instituição e as Instituições: estudos psicanalíticos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1991.
- LAGES, S. R. C. A saúde do trabalhador frente aos processos de reestruturação produtiva. *Revista Estação Científica*, v.6, p.01-09, 2008.
- LE GOFF, J. *História e Memória*. São Paulo: UNICAMP, 1992.
- LE VEN, M. M. Trabalhadores do Brasil, história e memória. In ARAÚJO, J. N. G. & CARRETEIRO, T. C. *Cenários sociais e abordagem clínica*. São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Funec, 2001.
- LIEDKE, E. R. Trabalho. In: CATTANI, A.D. *Dicionário Crítico sobre trabalho e tecnologia*. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2002.
- MARX, K. *O capital*. São Paulo: Nova Cultural, 1985.
- MENDES, A. M. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDES, A. M.; MORRONE, C.F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A. M.; BORGES, L.O.; FERREIRA, M. C. *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Finatec/ UnB, p. 25-42, 2002.
- PAGÈS, M; BONETTI, M.; GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D. *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas, 1987.
- SATO, L. Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In: CODO, W.; JACQUES, M. G. *Saúde Mental & Trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2002.
- SENNET, R. *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. São Paulo: Record, 2001.
- TAYLOR, F. W. *Princípios da administração científica*. São Paulo: Atlas, 1966.
- WEBER, M. *Ética Protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Thomson Pioneira, 2008.