

FACULDADE LABORO  
UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SAÚDE MENTAL E ATENÇÃO PSICOSSOCIAL

**FERNANDA CYNDYA MORAES GURGEL DE OLIVEIRA  
KÉSIA BATISTA DE PAULA MAIA**

**NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO E AS IMPLICAÇÕES  
NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

São Luís

2013

**FERNANDA CYNDYA MORAES GURGEL DE OLIVEIRA  
KÉSIA BATISTA DE PAULA MAIA**

**NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO E AS IMPLICAÇÕES  
NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

Monografia de conclusão de curso, apresentada ao curso de especialização em Saúde Mental e Atenção Psicossocial da Faculdade Laboro, Universidade Estácio de Sá para obtenção do título de Especialista em Saúde Mental e Atenção Psicossocial.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Msc. Janete Valois Ferreira Serra

São Luís

2013

**FERNANDA CYNDYA MORAES GURGEL DE OLIVEIRA  
KÉSIA BATISTA DE PAULA MAIA**

**NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO E AS IMPLICAÇÕES  
NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

Monografia de conclusão de curso, apresentada ao curso de especialização em Saúde Mental e Atenção Psicossocial da Faculdade Laboro, Universidade Estácio de Sá para obtenção do título de Especialista em Saúde Mental e Atenção Psicossocial.

Aprovada em:     /     /

BANCA EXAMINADORA

---

**Prof<sup>a</sup>. Msc. Janete Valois Ferreira Serra**  
Mestre em Psicologia Social  
Universidade Federal do Maranhão

---

**Prof<sup>a</sup> Mônica Elionor Alves Gama**  
Doutora em Medicina  
Universidade São Paulo - USP

Aos nossos pais, sem os quais nada seria possível.

## AGRADECIMENTOS

Aos nossos pais pela competência em preparar nossa base, pelo apoio constante e amor oferecido por todos os anos de vida.

Aos irmãos que com suas peculiaridades me ensinaram a aceitá-los e amá-los pelo que são.

Aos cunhados, pela entrada na família, que com respeito e sinceridade, conquistaram admiração e companheirismo.

Aos professores e mestres por aprovações e desaprovações na intenção de formar profissionais mais éticos e responsáveis.

Aos lugares que nos serviram de refúgio para tornar a caminhada até aqui, menos cansativa e entediante.

À todos aqueles que não citei (sintam-se citados agora), pela contribuição na nossa formação.

Andam desarticulados os tempos.

*Shakespeare, Hamlet*

## RESUMO

Este trabalho aborda a questão do labor e sua importância como categoria central na vida do indivíduo que, ao estar inserido no modelo de produção capitalista, mais propriamente nos moldes de acumulação flexível, têm esse sistema constituindo seu modo de viver e subjetivar. Trataremos como ponto principal as novas formas de organizações do trabalho e como elas repercutem na subjetividade do trabalhador. Há algumas décadas a sociedade vem sofrendo profundas transformações nas relações de trabalho, assim, surgiram e vêm se mantendo as novas formas de organização do trabalho: trabalhos terceirizados, temporários ou parciais, dentre outras formas assemelhadas de informalidade e precarização. Diante da reorganização financeira e tecnológica proporcionadas pela reestruturação produtiva, houve a diminuição do proletariado industrial, tomando outro formato, e o crescente investimento no setor de prestação de serviços que acarreta o processo de enxugamento das organizações, marcando este momento por expressões como flexibilização e racionalização. Com a implantação do modelo japonês, também conhecido como toyotismo, tem-se a necessidade do advento de um trabalhador mais capacitado, multifuncional, polivalente e participativo. Essas exigências irão causar insatisfações, sofrimento físico e psíquico, reduzindo o trabalhador em função da supervalorização do capital em detrimento do humano, fazendo com que esse processo repercuta na sua subjetividade. Diante de tais transformações, o capital mantendo seu *status* de dominação produtiva e societal captura a subjetividade do homem que trabalha, tornando-o alienado não só na produção, como também no consumo e lazer. Nessa alienação, o trabalhador entra na lógica do capital, de pessoas maleáveis e flexíveis, que abrem mão de valores e princípios para continuar empregado, acarretando em seqüelas na sua constituição, trazendo danos a sua saúde mental. Deste modo, os trabalhadores se deixam moldar por ideais massificadores, introjetando modos de ser e viver, de forma que nessas idas e voltas de personagens para agradar o mercado de trabalho, o indivíduo não mais se diferencia, tornando-se, o personagem.

**Palavras-chave:** Trabalho. Precarização. Subjetividade. Saúde mental.

## RÉSUMÉ

Cet article aborde la question du travail et de son importance comme catégorie centrale dans la vie de l'individu, pour être inséré dans le modèle de la production capitaliste, plus précisément dans le sens d'accumulation flexible, ce système a constitué leur mode de vie et de subjectivité. Nous allons traiter comme point principal les nouvelles formes d'organisation du travail et comment elles affectent la subjectivité du travailleur. Il y a quelques décennies, la société a subi de profondes transformations dans les relations de travail, ainsi de nouvelles formes d'organisations du travail ont émergées et sont restées en place: travail sous-traité, temporaire ou partielle, parmi elles, d'autres formes analogues de l'informalité et de la précarité. A partir de la réorganisation financière et technologique proportionner pour la restructuration de la production, il y a eu une diminution du prolétariat industriel, en prenant un autre format, et une croissance d'investissement dans le secteur de la prestation de service, entraînant un processus de réduction des effectifs dans les organisations, ce moment est marqué par des expressions comme la flexibilité et la rationalisation. Avec l'implantation du modèle japonais, également connu comme toyotisme, il est nécessaire de l'avènement d'un travailleur plus qualifié, multifonctionnel, polyvalent et participatif. Ces exigences vont causer de l'insatisfaction, de la souffrance physique et psychologique, de la réduction de l'emploi en fonction de la surévaluation du capital au détriment de l'homme, ce qui fait que ce processus se reflète sur sa subjectivité. Par rapport à ces transformations, le capital a maintenu son statut de domination de la production et de la société, capturant la subjectivité de l'homme au travail, faisant de lui un aliéné non seulement dans la production, mais aussi dans la consommation et les loisirs. Par cette aliénation, un employé entre dans la logique du capital, des gens maléables et flexibles, ils abandonnent les valeurs et les principes pour continuer à travailler, ce qui entraîne des séquelles dans sa constitution. Ainsi, les travailleurs se laissent façonner par des idéaux généralistes, introjectant leur manière d'être et de vivre, afin que ces caractéristiques de personnes fassent plaisir au marché du travail, l'individu ne se différencie plus, il devient un personnage.

**Mots-clés:** Travail. Précarité. Subjectivité. Santé mentale

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2 OBJETIVO</b> .....	12
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	12
<b>4 REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	13
<b>4.1 AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO</b> .....	13
<b>4.2 OS SENTIDOS DO TRABALHO</b> .....	22
<b>4.3 AS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO</b> .....	27
4.3.1 Terceirização .....	30
4.3.2 Teletrabalho .....	32
4.3.3 ONGs .....	34
4.3.4 Cooperativas .....	36
4.3.5 Trabalho informal .....	39
4.3.6 As imbricações das novas formas de organização do trabalho com o desemprego ...	41
<b>4.4 SUBJETIVIDADE, TRABALHO E SAÚDE MENTAL: UMA RELAÇÃO INTRÍNSECA</b> .....	45
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	55
REFERÊNCIAS .....	58

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho, ao longo da história, é reconhecido como fonte de sobrevivência, interações sociais e dignificante da condição humana. É a partir do trabalho que o homem se constrói, aprende a conhecer a natureza, fazendo o melhor uso dela, desenvolve habilidades, reconhece suas limitações e experimenta novas vivências. De modo geral, o trabalho modifica o indivíduo, que não permanece o mesmo, pois muda sua percepção do mundo e de si próprio. (ARANHA; MARTINS, 2009).

Considera-se o labor, uma das questões mais importantes na história da humanidade, pois a partir desse instrumento de sobrevivência, o homem vem se construindo e escrevendo sua história. Com tamanha importância, o trabalho toma o alcance de centralidade na vida do indivíduo, apesar de que nem sempre foi assim. O trabalho origina-se da palavra latina *tripallium*, que na tradução, significa “instrumento de tortura”, associando o trabalho à “tortura, sofrimento, pena, labuta”. (ARANHA; MARTINS, 2009, p. 37). Na Antiguidade grega era realizado por escravos, tomando espaço depreciativo, enquanto às pessoas da alta sociedade preenchiam seu tempo com o ócio, usufruindo o tempo livre para cultivar o corpo e a alma. O trabalho em várias sociedades era desvalorizado principalmente por ser manual e realizado por escravos. No entanto esse cenário muda na Idade Moderna, pois o trabalho começa a ganhar *status* com a ascensão dos burgueses, oriundo de segmentos de antigos servos, habituados ao trabalho manual, compraram sua liberdade e voltaram-se para o comércio. (ARANHA; MARTINS, 2009). Assim, pode se afirmar, que na atualidade, o trabalho existe para satisfazer as necessidades humanas, desde as mais básicas, como alimento e moradia, até as mais complexas, como lazer e consumo desenfreado e desnecessário.

Para compreendermos as mudanças no mundo do trabalho na atualidade, faz-se necessário fazer um resgate histórico de pelo menos quatro décadas. Antunes (2009) coloca que as mudanças no processo capitalista de trabalho, ocorreram a partir de 1970 com a crise estrutural do capitalismo, acarretada por elementos como: falência do modo de produção taylorismo/ fordismo, queda da taxa de lucro, lutas sociais, dentre outros aspectos que contribuíram para um momento crítico do capital. Assim surge no capitalismo a necessidade de adotar medidas que pudessem recuperar o ciclo produtivo e a dominação societal, pois este estava sendo abalado e perdendo suas forças de soberania. O capitalismo, além de reestruturar o processo produtivo, também procurou recuperar sua hegemonia nas esferas sociais, fazendo culto ao subjetivismo “e de um ideário fragmentador que faz apologia ao individualismo

exacerbado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social”. (ANTUNES, 2010, p. 22).

Nesse contexto, identifica-se como resposta à crise do capitalismo um processo de reorganização do capital:

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, [...] a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores. (ANTUNES, 2009, p. 33).

Vigorava na época o taylorismo/ fordismo, modelo de produção que prezava pela produção em massa, controle do cronômetro, formando trabalhadores especializados e alienados, reduzindo o trabalho a uma ação mecânica e repetitiva. Prosperando por quase todo o século XX, finalmente essa forma de acumulação de capital deu indicações de esgotamento, pois “já não era mais capaz de manter a dinâmica do processo de acumulação em escala mundial, mantendo altos índices de crescimento. Ao contrário, já era possível presenciar níveis decrescentes de taxas de lucro”. (ANTUNES, 1999, p. 56). Assim, o capital abriu portas para o toyotismo, modelo de produção que vinha dando bons frutos no Japão. A partir daí, nasce um novo perfil de profissional, que não é só visto como físico, mas como um ser que pensa, que tem inteligência, e as empresas irão usar isso a seu favor.

A organização flexível acarretou considerável diminuição do proletariado industrial, originando o desemprego estrutural e as novas formas de organização do trabalho. O mercado capitalista, ao diminuir os postos de trabalho na área industrial, deixou como alternativa os trabalhos precarizados, terceirizados, informais, temporários e parciais. (ANTUNES, 2009). Nesse contexto fala-se do “fim do trabalho sob a forma de emprego formal”. (CALDANA; FIGUEIREDO, 2002, p. 19).

Frente a esse cenário de profundas mudanças no mundo do trabalho e considerando as influências na subjetividade do trabalhador, Antunes (2009, p. 206) assinala que:

Foram tão intensas as modificações que se pode mesmo afirmar ter a classe-que-vive-do-trabalho presenciado a mais aguda crise deste

século, que não só atingiu sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e, no íntimo inter-relacionamento desses níveis, afetou sua forma de ser.

A exigência de profissional participativo, multiprofissional, polivalente, qualificado, dentre outras características para maior interação e produtividade na empresa, são formas de captura da subjetividade. O empregador dos parques fabris da época do taylorismo/fordismo estava voltado para a captura do saber e fazer operário e após a acumulação flexível, com a falácia de gestão participativa, há a captura da subjetividade do trabalhador. (ANTUNES, 2009).

Neste trabalho monográfico trataremos inicialmente das transformações ocorridas no mundo do trabalho até chegar à contemporaneidade, desde os modos de produção do feudalismo para o capitalismo, perpassando pelas três Revoluções Industriais até o cenário atual, trazendo a construção da relação trabalho x trabalhador e como ele vai se tornando alienado nesse processo. Também abordaremos os diferentes sentidos do trabalho atribuídos pelos indivíduos, apresentando a classe-que-vive-do-trabalho, aquela que para sair do desemprego estrutural, se atém ao trabalho precarizado, terceirizado, temporário, parcial e informal.

Ainda nesse contexto, esboçaremos as tendências do trabalho em tempos de acumulação flexível, expondo algumas das novas formas de organizações do trabalho, como a terceirização, teletrabalho, cooperativas, ONGs, informalidade, etc. Logo após, faremos uma explanação sobre o desemprego e os sentimentos desencadeados no trabalhador que se encontra à mercê ou nessa condição. Abordaremos a definição do conceito de subjetividade e como ela pode ser influenciada nas relações laborais, ou seja, analisar as repercussões que as novas formas de organizações do trabalho tomam na relação do sujeito com seu mundo interno, como isso se constrói subjetivamente e o sofrimento psíquico que pode ser gerado nessa relação de sofrimento e prazer. Por fim, discorreremos sobre saúde mental e trabalho, como o labor pode lhe afetar e contribuir para geração de doenças, e como o profissional da área poderá contribuir para geração de saúde.

## 2 OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo Geral

Analisar as novas formas de organizações do trabalho e as implicações na saúde mental do trabalhador, considerando a literatura especializada.

## 3 METODOLOGIA

### Revisão da Literatura

Consideram-se como referencial para estruturação da presente revisão os passos propostos por Castro (2001).

- **Formulação da Pergunta:** o que a literatura descreve sobre as transformações no mundo do trabalho e como isso tem afetado a saúde mental do trabalho?
- **Localização e seleção dos estudos:** serão considerados o estudo de livros, periódicos, publicações, revistas, artigos e trabalhos monográficos, que contribuíram para fundamentação do projeto monográfico.
- **Período:** 1993- 2010.
- **Coleta de dados:** faremos uso de pesquisa bibliográfica sistemática relacionada à temática, com vistas a um aprofundamento teórico conceitual na construção histórica da relação do indivíduo com o trabalho até a atualidade, trazendo o trabalho como categoria central para o indivíduo. Esboçaremos a importância das novas formas de organização do trabalho e as implicações na saúde mental do trabalhador.
- **Análise e apresentação dos dados:**
  - As transformações no mundo do trabalho;
  - Os sentidos do trabalho;
  - As novas formas de organização do trabalho;
  - Subjetividade, trabalho e saúde mental: uma relação intrínseca.

## 4 REVISÃO DE LITERATURA

### 4.1 AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

Desde os primórdios da humanidade, sabe-se que já existiam formas de trabalho, seja para troca de bens, ou para subsistência do ser humano e sendo assim, o trabalho vem adquirir vários sentidos para sociedade de acordo com o contexto histórico que se vive. Araújo e Sachuk (2007, p. 56) apontam que “o trabalho é, há milênios [...] condição da existência humana e necessidade natural e eterna de mediar o metabolismo que se dá entre indivíduo e a natureza, por conseguinte, a vida humana”. Deste modo, podemos conceber o trabalho como algo que estrutura o homem e que foi através da natureza, na modificação do ambiente, que ele teve condições de satisfazer suas necessidades básicas e assim existir, é uma “intrínseca relação natureza-homem-trabalho”. (ARAÚJO; SACHUK, 2007, p. 56). Foi, a partir desse contexto, que o mundo do trabalho foi se delineando, através de uma ação deliberada do humano, que no decorrer dos milênios foi evoluindo, criando e transformando instrumentos e habilidades, aperfeiçoando suas ações, até chegarmos ao mundo que construímos e no que somos hoje.

As mudanças no mundo do trabalho foram se articulando ao longo dos séculos, de forma que a humanidade vivenciou três grandes transformações que mudaram a economia, sociedade e trabalho, as denominadas Revoluções Industriais. Estas são marcadas pelo desaparecimento dos resquícios do feudalismo e a definitiva implantação do modo de produção capitalista. Deste modo, iremos abordar um mundo onde artesãos independentes desapareceram para dar lugar a operários ativos e produtivos, e ainda como se estabeleciam as relações de trabalho na unidade produtiva familiar até podermos traçar o avanço dos grandes parques fabris e chegarmos ao nosso contexto atual das relações de trabalho.

No princípio da Idade Média, os membros de uma família produziam artigos somente para consumo próprio, o trabalho não se fazia como objetivo principal atender as demandas do mercado, era somente para subsistência, como a caça, a pesca, etc. (VICENTINO, 2008). “Todos trabalhavam e todos tinham acesso aos frutos de seu trabalho.” (MANGABEIRA *apud* ARAÚJO; SACHUK, 2007, p. 55).

Esse cenário foi se modificando de forma que durante toda a Idade Média, a produção já era realizada por mestres artesãos independentes, com dois ou três empregados, para um mercado pequeno e estável. Os trabalhadores eram donos tanto da matéria prima, quanto das ferramentas que utilizavam para confecção do seu produto, como também

determinavam sua própria forma de trabalhar. Nesse período, não vendiam o trabalho, mas o produto do seu trabalho. (VICENTINO, 2008).

Do século XVI ao XVIII, a produção era realizada em casa para um mercado em constante ascensão, pelo mestre-artesão juntamente com seus ajudantes, contudo, os mestres já não eram mais independentes, ainda tinham seus instrumentos de trabalho, mas agora dependiam da matéria-prima fornecida por outro proprietário, uma pessoa que surgiu entre eles e o consumidor. Assim, passaram a ser meramente cumpridores de tarefas assalariados, caracterizando assim, a primeira Revolução Industrial. (VICENTINO, 2008). Nas palavras de Calbari (2001, p. 114):

A fase pioneira da revolução industrial – ainda marcada pelo legado técnico e cultural do artesanato, pela predominância de tecnologia simples e do trabalho manual – enfrentou graves resistências dos trabalhadores, em grande medida decorrentes da dependência do processo produtivo em relação ao saber dos operários. Este, em geral, transmitido mediante a aprendizagem familiar, assegurava aos seus portadores um espaço singular de autonomia em relação aos imperativos da produção já em moldes capitalistas.

Já na segunda metade do século XIX a início do XX, a produção era feita para um mercado cada vez maior e instável, agora a fabricação do produto não era mais realizada em casa, mas nos edifícios do empregador e sob rigorosa supervisão. Os trabalhadores perderam completamente sua independência, já não possuem matéria-prima e nem instrumentos. A habilidade deixou de ser importante, devido ao maior uso da máquina (produção de artigos em série) e o capital tornou-se cada vez mais necessário. Essa nova configuração do mundo do trabalho abre portas para a Segunda Revolução Industrial. (VICENTINO, 2008).

A Segunda Revolução Industrial direciona o trabalho para as especializações, isto é, para cada empregado é atribuído uma única atividade, conseqüentemente isso o torna especializado para aquela única tarefa, muito diferente dos moldes artesões, que compravam a matéria prima dos seus produtos, fabricavam e até vendiam, tendo a visão ampla do processo. Assim, podemos concluir que nessa fase, a visão que se tem do trabalhador é fragmentada diante de toda sua totalidade, em outras palavras Araújo e Sachuk (2007, p. 58) nos clarifica essa passagem:

[...] a necessidade de maior mão-de-obra cresceu e esta compôs-se das pessoas menos favorecidas da comunidade[...] O trabalho do artesão envolvia um conhecimento completo do processo de produção e do valor correspondente ao seu trabalho. Com a industrialização, o trabalho passa a ser fragmentado, seriado e específico. A noção de homem completo começa a perder sua dimensão, visto que ocorre uma queda na autonomia, na criação e, principalmente, na administração da vida produtiva pelo próprio homem.

Em consonância com o trabalho de especializações e a visão de que a empresa se dedicava apenas ao produto e não a quem o fabricava, surgiu o taylorismo, das teorias do engenheiro americano Taylor, publicadas no livro *Princípios da administração científica*. O taylorismo “visava buscar o aumento da produtividade, controlando os movimentos das máquinas e dos homens no processo de produção” (VICENTINO, 2008, p. 287). Nesse modelo de produção, o ser humano era visto como uma peça da engrenagem industrial, sendo quase uma extensão da mesma, todo ato ou ação seria em prol da economia de tempo para aumento da produtividade.

Com os avanços tecnológicos, surgiram às linhas de montagem, esteiras rolantes por onde circulavam as partes do produto a ser montado, de modo a dinamizar a produção. Esse sistema foi pioneiramente implantado na indústria automobilística Ford e funcionava da seguinte forma: “[...] as esteiras levavam o chassi do carro a percorrer toda a fábrica. Dos lados delas ficavam os operários, que montavam o carro com peças que chegavam as suas mãos em outras esteiras rolantes”, eles não saiam do lugar, ficavam ali horas a fio, executando a mesma atividade (VICENTINO, 2008, p. 287). Esse processo de racionalização da produção em massa ficou conhecido como o modelo fordista de produção. “Uma rápida mudança que exigia trabalhadores treinados para tarefas definidas e repetitivas [...] Tal mudança, que colocava grande número de funcionários que deviam trabalhar de forma concatenada (a série da produção), exigia treinamento e organização”. (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008, p. 250).

Calbari (2001, p. 166), contextualiza esse momento de grandes transformações, onde a busca por maiores lucros, levou à extrema especialização do trabalho:

Tem início a era do taylorismo e do fordismo, que inovou as formas de organização do trabalho e o sistema de autoridade fabril, ambos orientados para a criação de um novo tipo de trabalhador, mais produtivo e mais disciplinado. Se, até o final do século XIX, predominavam as formas tradicionais e empíricas de controle, nesta fase temos triunfo do controle técnico, cuja fonte de legitimidade reside no progresso técnico e na ciência, ambos apresentados como neutros em relação aos conflitos sociais.

A percepção que se tem do trabalhador agora é outra, este é tomado apenas como executor de tarefas, sendo desconsiderada toda a sua capacidade criativa e intelectual, quem tem o conhecimento naquele momento é a gerência ou os proprietários das indústrias, assim o trabalhador está submetido ao império do capital. A palavra do momento é a racionalização, para tornar mais eficiente e eficaz os processos do trabalho industrial. Nessa ocasião houve a introdução do cronômetro, tudo é controlado, o tempo de permanência na empresa, sua

produtividade e até mesmo os momentos de lazer. O operário aqui não pode parar de produzir, deve gerar lucros sob a supervisão direta do empregador, como forma de coerção. Segundo Ribeiro e Léda (2004, p. 77):

Novos valores passam a determinar a sincronização dos tempos de vida e do trabalho, são estabelecidos horários exatos para chegar e sair da fábrica, tempo predeterminado para executar uma tarefa. O consumo do tempo livre é monitorado, a quantidade e as formas de lazer devem ser adequadas para não interferir na disposição e produtividade do operário. O trabalho passa a ser reconhecido como uma atividade central que ocupa de forma quase total o espaço de vida, na medida em que absorve a maior parte do tempo do indivíduo e em que é criado um novo espaço social para lhe dar o suporte necessário.

O cenário ficou cada vez mais favorável para avanços, dando impulso na segunda metade do século XX para a Terceira Revolução Industrial, também conhecida por Revolução tecnológica, caracterizada por avanços constantes nas áreas tecnológicas e da informação, e esta perdura até os dias atuais. O capital humano foi sucumbido pelo capitalismo selvagem (VICENTINO, 2008). Comentado esse momento de mudanças, Srour (2005, p. 40) coloca que:

A Revolução Industrial foi, acima de tudo, uma revolução capitalista. Não foram as inovações técnicas que criaram o capitalismo, mas o capital investido nas manufaturas da Idade Moderna que levou à introdução da máquina-ferramenta, além de desenvolver o sistema fabril e aplicar força motriz não-animal à produção.

A era industrial dita novos padrões de comportamento e finca novos valores, tem-se agora uma relação diferenciada e distanciada do indivíduo com o trabalho, no molde capitalista, transformando o trabalho em mercadoria. Complementando essa afirmação Bock, Furtado e Teixeira (2008, p. 249) colocam que “o capitalismo institui-se como uma sociedade de classes polarizada entre os detentores de meios de produção e aqueles que apenas vendem sua força de trabalho”. Colbari (2001, p. 113-114) fala ainda que frente às essas transformações, surge uma nova sociedade, que promove essas mudanças e que ao mesmo tempo modifica-se com elas: “[...] a sociedade industrial – implicou uma nova ordem social, um novo padrão de racionalidade e a criação de novas regras, de novas disciplinas”. Diante dessa conjuntura, verificamos que a passagem do modo de produção feudal para o capitalismo, influenciou as bases econômicas, sociais e culturais como um todo, que ganharam dinamismo e se transformaram no âmbito mundial.

No Brasil, essas transformações ocorreram mais lentamente. Por ser um país subdesenvolvido, o processo de industrialização foi tardio. Somente a partir dos anos 50 que

empresas de maior porte e poder econômico começaram a se estabelecer no país. Enquanto o mundo já se preparava para a terceira Revolução Industrial (entre 1950 a 1970), o Brasil estava na segunda, ainda adquirindo maquinários e se alinhando ao modelo de produção fordista-taylorista. O fato é que mesmo que o processo tenha sido tardio, era diferente, pois recebiam aquilo que já havia sido introduzido e testado em outros países. Para entender melhor o que ocorria com no país enquanto o resto do mundo se industrializava, Bock, Furtado e Teixeira (2008, p. 252) resumem:

Temos indústrias no país desde o período colonial, mas são indústrias precárias, simples e de apoio à nossa principal atividade econômica, que são a agricultura (cana-de-açúcar) e a mineração. No final do Segundo Império e República Velha, houve uma maior industrialização, mas o processo ainda é incipiente e praticamente todo produto industrializado utilizado no Brasil é importado. Somente a partir de 1930, com a Revolução de 30, que derruba a oligarquia agrária e moderniza o país (o primeiro governo Getúlio Vargas implanta os direitos trabalhistas através da CLT), é que se inicia um processo de industrialização de peso. Entretanto, somente a partir do governo de Juscelino Kubitschek (1902-1976) é que teremos um real investimento na industrialização com a instalação das montadoras de automóveis e caminhões e o setor de autopeças.

Nesse contexto, no início de 1970, o Brasil entra na Revolução tecnológica, trazendo a microeletrônica à linha de produção. Em 1980, vem a crise do capitalismo, gerada em grande parte pela crise do petróleo e com isso, no final da crise em meados de 1990, fez com que grande parte dos funcionários fossem dispensados, trazendo a falência de várias empresas. Para sobreviver à crise e também aproveitar os benefícios que estavam sendo introduzidos como a informatização e tecnologia da terceira Revolução Industrial, houve a reestruturação do sistema de produção em série. Isso permitia maior controle da produção já que os equipamentos são informatizados, trazendo facilidade, dinamismo e rapidez na fabricação dos produtos, ou seja, a produção é reestruturada. (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008).

Com essas mudanças nas fábricas, certamente ocorrem mudanças também no trabalhador. Com a introdução dos equipamentos de alta tecnologia, exige-se qualificação do profissional, agora o trabalhador deve ter uma formação e conhecimentos generalistas, “de matemática, inglês, de informática, adquiridos no Ensino Médio, além de conhecer e saber operar os equipamentos mais sofisticados”, sendo mais versátil e flexível, já que antes o trabalhador era especializado, se restringindo a uma única tarefa e equipamento. “Esse tipo de conhecimento fornecerá a chamada flexibilidade do trabalhador, que, por sua vez, estará capacitado a enfrentar a mobilidade da produção.” (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008, p. 254).

Essa configuração industrial por sua vez foi articulada pela empresa japonesa automobilística, a Toyota, sendo este modelo de produção conhecido por toyotismo. Surge aí um termo chamado de *just-in-time*, na tradução, “no tempo exato”. Isso quer dizer que o controle da produção se realiza no próprio processo e não ao final.

O toyotismo se tornou possível pelas características já mencionadas: equipamentos informatizados, trabalhador mais qualificado, flexibilidade na operação do equipamento e possibilidade de mudança rápida do que é produzido. Do ponto de vista da logística da produção, o sistema de fornecimento também foi alterado. No caso da indústria automobilística, o setor de autopeças se instala no próprio parque industrial e exerce o controle do fornecimento. Essa logística é necessária porque, agora, a produção passa a ser feita a partir da demanda do consumidor (*just-in-time*) evitando a estocagem. O trabalhador utiliza sua capacidade criativa, na medida em que não será mais mera extensão da máquina, mas alguém que planeja o que será produzido por ele. A nova logística permite flexibilizar a produção e é possível trabalhar a partir de tarefas e grupos. (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008, p. 255).

No Brasil, convém falar que só no final do século XX e a primeira década do século XXI, precisamente nos anos 80 e 90, que veio a reestruturação produtiva, ou seja, o modelo de produção toyotista. Caracterizando o toyotismo de forma mais clara, Lima e Queiroz (2003, p. 93) colocam a: “[...] diminuição dos ciclos de produção, mudança na divisão do trabalho nas empresas, consolidação das tecnologias da computação e da informática, polivalência, qualificação e requalificação dos trabalhadores como requisitos essenciais aos novos processos produtivos”.

A reestruturação produtiva, e as novas relações de trabalho, oriundos do novo contexto socioeconômico mundial, exige uma relação mais flexível entre homem e tecnologia, além de capacitação, inteligência e criatividade para execução de suas atividades num contexto geral. Vemos aí transformações grotescas, um novo modelo de sociedade vem se construindo em conexão com a informação, informatização, consumo, serviços, etc, é a “sociedade pós-industrial”, que segundo De Masi (*apud* LIMA; QUEIROZ, 2003, p. 93) é “um modelo inteiramente novo de sociedade, que se move sob o signo da conexão, da reintegração de trabalho e vida, casa e escritório, quantidade e qualidade, ética e negócio, bens e serviços”.

O toyotismo trouxe avanços positivos ao trabalho, por valorizar o trabalhador e colocá-lo mais a par do que produz, concebendo um modelo de gestão mais participativo, ou seja, algo que foi chamado de administração flexível, no entanto o toyotismo traz também relações mais conflituosas entre empregado e empregador. No modelo taylorista-fordista, o trabalhador tinha pouca responsabilidade por sua produção, para isso havia o chefe da seção,

“capataz”, controlando, “vigiando” o trabalhador e sua produção. Por se exigir um trabalhador mais qualificado profissionalmente, ele deve ter a responsabilidade de se preocupar com o todo, com o processo. Dessa forma, o controle do trabalhador aumenta consideravelmente, agora ele se autocontrola, podendo ser premiado ou punido, de acordo com sua produtividade e metas estabelecidas. “Se o próprio controle é exercido pelo próprio trabalhador e pelos seus colegas, isso produzirá consequências para aqueles que se sentirem mais exigidos. O controle deixa de ser objetivo e ganha forma subjetiva.” (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008, p. 256).

O que estamos vivenciando é a constante precarização do trabalho, já que esse trabalhador deve ser cada vez mais flexível, polivalente, proativo e ter competências e habilidades para ser estimulado na empresa (com treinamentos e formação profissional), o que faz com que o empregador precise de menos empregados, pois, um pode fazer o trabalho de dois, como o mesmo “desempenho e dedicação”. Hoje, o trabalho intelectual ganha força em relação ao trabalho braçal, estamos na era do conhecimento e da informação, onde todos têm acesso, a lógica é que a educação seja a mesma tanto para trabalhadores operacionais quanto para os gestores. Esses fatos reunidos, além de trazer relações interpessoais diluídas e inconsistentes pela falta de tempo do trabalhador ou por excesso de trabalho, afeta também a sua saúde, ocasionando as doenças laborais como LER, DORT, *stress*, síndrome de Burnout e etc, assim como vem gerando desemprego.

A reestruturação produtiva e os novos modelos de produção geram desemprego. Máquinas mais eficazes precisam de menos operadores, e a robotização aponta para uma fábrica com operários andróides. A automação atinge todos os setores. Quem hoje enfrenta uma fila em uma agência bancária podendo pagar suas contas pela internet? As pessoas que trabalham nos caixas dos bancos foram substituídas por caixas eletrônicos [...] O fenômeno aponta para o fim do emprego e isso abre um profundo e complexo debate cuja pergunta é: Se não haverá emprego, quem irá comprar o que está sendo produzido ou utilizar os serviços ofertados? Assim, o problema já se apresenta, porém não se vislumbra uma solução. O fato é que há muitos trabalhadores empregados e falar de fim do emprego é como falar sobre o fim da água no planeta. Pode acontecer, mas ninguém imagina que irá acontecer agora. (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008, p. 256).

Apesar do desemprego sempre ter existido, ele ganha força e números, sendo denominado na atualidade por desemprego estrutural. Ele ganhou números devido o contingente de pessoas que perderam seus empregos em função da reestruturação produtiva e ainda não conseguiram voltar ao mercado formal de trabalho. Junto a estes, inclui-se também os que não têm a escolaridade exigida, habilidades e competências esperadas para a função

demandada. Então, por questões óbvias e já explicadas, não há emprego suficiente devido à automação. (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008).

Segundo Antunes, citado por Castelhana (2005), as transformações ocorridas no mundo do trabalho, deram forma a um trabalhador flexibilizado e polivalente, porém um trabalhador mais inseguro com seu emprego. Esse medo assola tanto os que estão empregados quanto os sem trabalho, pois “o desempregado, excluído do mercado de trabalho, tem medo de não encontrar um novo emprego, e o empregado, que está dentro da organização, sofre com o medo e com as pressões que podem virar ameaças, e até mesmo desembocar em novas demissões.” (CASTELHANO, 2005, p. 15).

Antunes (2005) é favorável a idéia de que nem o trabalho e nem a classe trabalhadora terão fim, como defende certos autores, mas há novas formas de trabalho e empregabilidade, que não são as mesmas de antes, ou seja, a classe trabalhadora da atualidade não se assemelha mais com a de séculos passados. O autor compreende a classe trabalhadora como “a totalidade dos assalariados, homens e mulheres, que vivem da venda da sua força de trabalho [...] e que são despossuídos dos meios de produção”. (ANTUNES, 2005, p. 76). Isso vem ocorrendo porque os trabalhadores do taylorismo/fordismo foram diminuindo e dando espaço para os que conseguiram se encaixar no modelo toyotista, desse modo, originou as formas desregulamentadas de trabalho. Países da América Latina, como o Brasil, que passaram pelo boom industrial, com a expansão do proletariado industrial, agora passam pelo boom do desemprego e das formas precarizadas de trabalho. (ANTUNES, 2005)

O novo proletariado, segundo Antunes (2005, p. 77) são “os terceirizados, subcontratados, *part-time*, entre tantas outras formas assemelhadas, que se expandem em escala global”. Para tanto, a classe trabalhadora teve que ter muita criatividade para criar ou recriar formas de ocupação, pois nesse contexto, a busca é por empregos que antigamente não eram valorizados ou mesmo conhecidos. Antunes (2005, p. 78) compreende que:

[...] várias atividades no setor de serviços anteriormente consideradas improdutivas tornaram-se diretamente produtivas, subordinadas à lógica exclusiva da racionalidade econômica e da valorização do capital. Uma consequência positiva dessa tendência foi o significativo aumento dos níveis de sindicalização dos assalariados médios, o que aumentou o universo dos trabalhadores/as assalariados/as na nova e ampliada configuração da classe trabalhadora.

Em suma, o que podemos observar é que todo esse panorama traz consigo novas vivências, tanto sociais quanto emocionais para os indivíduos, assim como novas experiências para o trabalhador, que vai se modificando ao longo da história e significando sua experiência

nas atividades laborais e dando sentidos a ela. Essas transformações conseqüentemente exigem flexibilidade do trabalhador para adaptar-se ao mercado, ao capitalismo e a globalização, ou seja, uma pessoa com abertura para o novo. (ARAÚJO; SACHUK, 2007)

Os sentidos do trabalho assumiram vários direcionamentos no decorrer da história da humanidade, portanto, podemos afirmar que “o trabalho acompanha o desenrolar de nossas vidas e constitui o modo de ser e fazer humano.” (ARAÚJO; SACHUK, 2007, p. 61).

## 4.2 OS SENTIDOS DO TRABALHO

Percebemos que ao longo da história da humanidade, o trabalho toma um papel central na vida do indivíduo, e assim iremos trabalhar nessa ótica, a qual afirma o trabalho “como uma categoria fundante do ser humano e de suas formas de sociabilidade” (COUTINHO, 2009, p. 191) e que ele “não aparece apenas porque tem a propriedade de prover o sustento dos indivíduos e de sua família, mas também porque se realiza inserido em matriz de relações sociais, sendo ele próprio um epicentro de relações e significados”. (COLBARI, 2001, p.114). Desta forma o trabalho não só é um instrumento econômico de sobrevivência do indivíduo, como também o estrutura social e psiquicamente.

Segundo Araújo e Sachuk (2007, p. 55), pode-se a partir das relações de trabalho analisar as relações entre os homens em sociedade, pois através do trabalho, o homem se relaciona consigo mesmo, com a sociedade, transforma-a, construindo a história, “pode-se afirmar que é pelo trabalho que o homem se faz homem”. Neste aspecto, o trabalho tem um caráter central, não só porque pode ser tomado para revelar a história da humanidade e ter contribuído para estabelecimento das relações sociais, mas também porque é uma forma de ajudar a vislumbrar o que pode nos advir no futuro, para onde poderemos ir e a partir daí, propor uma prática transformadora, ajudando a modificar para construção de uma nova sociedade, como vem ocorrendo ao longo dos tempos. Sendo assim, o trabalho é de vital importância para a construção das relações sociais e constituição do indivíduo. Complementado a afirmação de centralidade e importância do trabalho, Araújo e Sachuk, (2007, p. 61) colocam que:

[...] é por meio do trabalho que o homem se autoproduz: desenvolve habilidades e imaginação, aprende a conhecer as forças da natureza e a desafiá-las, conhece as próprias forças e limitações, relaciona-se com os companheiros e vive o afeto de toda relação, impõe-se uma disciplina. O homem não permanece o mesmo, pois o trabalho altera a visão que ele tem o mundo e de si mesmo.

Nas últimas décadas, o trabalhador passou por mudanças avassaladoras no mundo do trabalho, dando sentido a cada uma dessas vivências. Começamos na história com o homem utilizando seu trabalho para sobrevivência, apropriando-se para isso, de instrumentos puramente da natureza. Posteriormente, vivenciamos os meios de produção artesanal, de um trabalhador independente e dono dos seus instrumentos de produção, tendo pleno controle de todo o processo de fabricação do seu produto. E aos poucos, podemos perceber como essa realidade de poder sobre seu produto foi se distanciando, até chegarmos às Revoluções

Industriais, que trouxeram uma nova ordem, que era a de cumprir horários e regulamentos, exigindo que o trabalhador fosse atento e preciso no trabalho, pois as máquinas determinavam o seu ritmo e tempo para execução das tarefas. Em seguida, vem a especialização, alienação e fragmentação do trabalhador. E finalmente chegamos onde estagnamos, no trabalho para a emergência do consumismo, do trabalhador flexível, polivalente e multifuncional. (ANTUNES, 2009).

Segundo Antunes (2009, p. 206) o que se vê atualmente é uma “heterogeneização, complexificação e fragmentação do trabalho” e ainda coloca que vivemos “no mundo de produção, um conjunto de experiências, mais ou menos intensas, mais ou menos consolidadas, mais ou menos presentes, mais ou menos tendenciais, mais ou menos embrionárias”. Nada é realmente consistentemente seguro, estamos numa sociedade onde tudo é passageiro, rápido e fugaz, onde para Bauman (2007) tudo é “líquido”, ele afirma que nessa “sociedade líquido-moderna” seus membros mudam e se renovam num tempo mais curto do que aquele que seria necessário para a consolidação de valores, vivências, rotinas, hábitos, etc. Bauman (2007, p. 07-08) faz o retrato dessa sociedade, falando que:

Numa sociedade líquido moderna, as realizações individuais não podem solidificar-se em posses permanentes porque, em um piscar de olhos, os ativos se transformam em passivos, e as capacidades, em incapacidades. As condições de ação e as estratégias de reação envelhecem rapidamente e se tornam obsoletas antes de os atores terem uma chance de aprendê-las efetivamente. Por essa razão, aprender com a experiência a fim de se basear em estratégias e movimentos táticos empregados com sucesso no passado é pouco recomendável [...] Prever tendências futuras a partir de eventos passados torna-se cada dia mais arriscado e, frequentemente, enganoso.

Temos na atualidade, o que Antunes (2009) chama de a classe-que-vive-do-trabalho, este é o novo proletariado, são os trabalhadores do toyotismo, ou poderíamos dizer, os lutadores do toyotismo, aqueles que conseguem viver nessa lógica de mercado. Os trabalhadores de hoje mudaram muito em relação aos de décadas passadas, nessa passagem de modelos de produção, do taylorismo/fordismo para toyotismo, a classe-que-vive-do-trabalho criou estratégias para continuar pertencendo ao mundo do trabalho, essas estratégias além de terem feito surgir novas formas de trabalho, também deram origem a novos trabalhadores. Eles se articulam entre trabalhos que tem papel central no processo de criação de capital até aqueles que são periféricos nesse processo, todos tentando escapar do desemprego estrutural, quase um mal do século.

Antunes (2009, p. 103-104) inclui como classe trabalhadora:

[...] todos aqueles e aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário, incorporando, além do proletariado industrial, dos assalariados do setor de serviços, também o proletariado rural que vende sua força de trabalho para o capital. Essa noção incorpora o proletariado precarizado, o subproletariado moderno, *part time*, o novo proletariado do McDonald's [...] os trabalhadores terceirizados e precarizados [...] os trabalhadores assalariados da chamada „economia informal“, que muitas vezes são indiretamente subordinados ao capital, além dos trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação do capital.

E já que existem incluídos, há conseqüentemente os excluídos da classe trabalhadora, que segundo Antunes (2009, p. 104) são:

[...] os gestores do capital, seus altos funcionários, que detêm papel de controle no processo de trabalho, de valorização e reprodução do capital no interior das empresas e recebem rendimentos elevados ou ainda aqueles que, de posse de um capital acumulado, vivem da especulação e dos juros. Exclui também, em nosso entendimento, os pequenos empresários, a pequena burguesia urbana e rural proprietária.

Na reestruturação produtiva, o capitalismo valorizou não somente o que já tinha, que era a força braçal do seu executor de tarefas, mas passou também a levar em consideração o seu intelectual, primando por uma classe-que-vive-do-trabalho mais qualificada para operar não só uma, mas várias máquinas e assim a empresa continua ganhando seus lucros com baixos gastos no recurso humano. Para retratar melhor essa redução de custos, Antunes (2009, p. 55) coloca que:

Se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de operários que nela exerciam sua atividade de trabalho, pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da „empresa enxuta“ merecem destaque, e são citados como exemplos a ser seguidos, aquelas empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade.

O trabalho na contemporaneidade passa a tomar novas diretrizes, o trabalhador se aliena ao perder o controle do que produz, algo que dominava como artesão na Idade Média. Atualmente ele trabalha pelo salário que irá receber no final do mês e não mais pelo objetivo do que é produzido. (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008). Coutinho (2009, p. 190) completa, afirmando que:

O processo de trabalho tem como fim a produção de um valor de uso, ou seja, um produto criado para satisfazer necessidades humanas. Nas sociedades capitalistas, tal processo tem como objetivo a produção não só de valores de uso, mas, principalmente, de valores de troca, isto é, mercadorias, com vista a valorização do capital [...] o trabalho no modo de produção capitalista deixa de homonizar e passa a

alienar, pois o produto e o próprio processo de produção tornam-se estranhos ao trabalhador.

Na contemporaneidade, o trabalhador se encontra desamparado frente a essas constantes mudanças, hora está empregado, hora não e esse movimento lhe traz consequências psicológicas. O avanço tecnológico não só trouxe a oportunidade do trabalhador se desenvolver e capacitar, como, trouxe, na concepção de Antunes (2009), sacrifícios ao indivíduo, principalmente no que se refere à subjetividade, que é afetada, diante das escolhas que o indivíduo pode ou não fazer.

O trabalhador sendo tão cobrado no mercado, se dedica cada vez mais às atividades laborais em detrimento do seu lazer. Em tempos de acumulação flexível, com mudanças ocorrendo tão rapidamente, ninguém mais sabe como será o dia de amanhã. Segundo Aquino e Martins (2007, p. 481) “o homem resolve medir o tempo do cotidiano e quantificar o tempo social na sociedade industrial, chegando à comercialização do próprio tempo, que se torna uma mercadoria e passa a ter valor econômico”. Pelo que podemos concluir de tais observações é que agora quem controla a cabresto o tempo do trabalhador não é mais o empregador dos tempos do taylorismo/fordismo, mas ele próprio, que por medo, como por exemplo, do desemprego ou das formas precárias de trabalho, acaba se privando do que realmente quer e se submete ao controle do capitalismo.

Ainda nessa lógica da sociedade regida pelo controle do capital, existe um tempo que não é ocupado pelo trabalho, é o tempo livre, mas que é tomado pelo consumismo, que por sua vez só é alcançado, por aquele dinheiro fruto do seu esforço e dedicação no trabalho. Nas palavras de Antunes (2009, p. 191-192) o tempo livre é “um tempo também submetido aos valores do sistema produtor de mercadorias e das suas necessidade de consumo”, o que se pode dizer que “é tempo para consumir mercadorias, sejam elas materiais ou imateriais. O tempo fora do trabalho também está bastante poluído pelo fetichismo da mercadoria.”

O trabalho nesse contexto, ganha o sentido de apenas ser reconhecido como meio de acesso para bens materiais, fazendo com que o indivíduo se submeta ao dinheiro e as leis de consumo. O trabalho vai perdendo seu prazer, seu valor positivo e acaba virando uma obrigação, na verdade uma possibilidade de sobrevivência na sociedade capitalista, pois você só é o que tem, e para ter, precisa de um emprego. Questões como completude, reconhecimento, realização, utilidade, etc., são palavras que vem perdendo sentido para uma grande parte das pessoas. “Existe uma minoria de trabalhadores atuando em funções que permitem envolvimento e identificação”, em contrapartida, há uma maioria “que trabalha apenas por necessidade financeira, que trocaria facilmente de atividade profissional. Para esse

grupo o trabalho não é um fim em si mesmo, é exclusivamente um meio para alcançar outros objetivos”. (RIBEIRO; LÉDA, 2004, p. 79).

Com as modificações oriundas do capitalismo, o trabalho tem tomado outros rumos, originando novas formas de organizações do trabalho. Hoje existe um reduzido contingente de trabalhadores do proletariado industrial do taylorismo/fordismo, dado ao crescente volume da classe-que-vive-do-trabalho, pessoas que engordam as filas das agências de emprego, que se submetem ao trabalho precarizado, ou simplesmente, ao trabalho para a emergência do consumo. (ANTUNES, 2005).

### 4.3 AS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

O capitalismo instaurou uma nova forma de organização do trabalho, uma nova relação entre capital e trabalho mais “amena” que no taylorismo/fordismo, pois nasce uma visão de trabalhador mais “humanizada”, que lhe demanda ser qualificado, participativo, multifuncional, polivalente, etc., e as empresas se mostram com características inovadoras e flexíveis. No entanto, o capital mostra sua verdadeira face, quando traz como consequências da reestruturação produtiva o enxugamento das organizações, a terceirização, o *part-time*, o desemprego e precarização do trabalho. (ANTUNES, 2010).

Como podemos perceber, o capitalismo trouxe profundas transformações no contexto mundial, oriundas principalmente da implantação do sistema fabril, havendo o deslocamento da centralização da agricultura para a indústria. Com a era da acumulação flexível, houve o que Antunes (2009) chamou de desproletarização do trabalho industrial, ou seja, a classe operária diminuiu consideravelmente nas indústrias, devido à tecnologia avançada da automação e outras peculiaridades do toyotismo que exigia um trabalhador qualificado, polivalente e multifuncional. Porém, junto a esse movimento, “efetivou-se uma significativa subproletarização do trabalho, decorrência das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado a economia informal, ao setor de serviços, etc.” (ANTUNES, 2009, p. 205). A tendência do trabalho na atualidade é o deslocamento da centralização da indústria para o setor de serviços.

O setor de serviços, também conhecido por setor terciário, tomou tamanha amplitude que tanto a agricultura quanto a indústria passam a solicitar seus benefícios, com o “consumo de serviços de publicidade, comunicação, pesquisa, comércio, finanças, saúde, educação, lazer, turismo etc.”. (ARANHA; MARTINS, 2009, p. 40). O foco sai da produção e é voltado para a tecnologia, informação e consumo, originando as formas precarizadas de trabalho.

Em consonância com as mutações e metamorfoses ocorridas no trabalho, Antunes (2009, p. 207) acrescenta que:

[...] ocorreu um processo intensificado de subproletarização, presente na expansão do trabalho parcial, precário, temporário, que marca a sociedade dual no capitalismo avançado. Efetivou-se também expressiva „terceirização“ do trabalho em diversos setores produtivos, bem como uma enorme ampliação do assalariamento no setor de serviços; verificou-se igualmente uma significativa heterogeneização do trabalho, expressa pela crescente incorporação, subproletarização e precarização do trabalho. Diminuição do operariado industrial tradicional e aumento da classe-que-vive-do-trabalho.

Bridges (1995) traz a noção de trabalho e de emprego para contextualizar as transformações ocorridas no mundo do trabalho, perpassando pelo feudalismo até chegar aos tempos de reestruturação produtiva. Temos o trabalho, naquele período em que as pessoas exerciam suas atividades laborais manualmente, no campo, em suas casas, tendo pleno domínio da sua produção, e controladas apenas pelo tempo do sol. Depois da implantação das fábricas, vem a noção de emprego. O termo surgiu “no começo do século XIX, para englobar o trabalho que precisava ser feito nas crescentes fábricas e burocracias das nações em fase de industrialização.” (BRIDGES, 1995, p. 14). O emprego é caracterizado pelos vínculos empregatícios, salário fixo, horas extras, descanso, leis trabalhistas, etc. Nessa época, tinha-se a figura do empregador, que controlava seu empregado, lhe submetendo à alienação, especialização, produção em massa, controle do tempo pelo cronômetro e longas jornadas de trabalho. Com a crise estrutural do capitalismo, que desencadeou novas formas de acumulação de capital e a introdução do toyotismo, volta à noção de trabalho. A tendência nesse momento, perante as exigências do capital é o afrouxamento dos vínculos empregatícios, abrindo espaço para o trabalho temporário, terceirizado, informal e autônomo, pois os empregos estão desaparecendo. “Os trabalhadores de hoje precisam esquecer completamente os empregos e procurar, em vez disso, o trabalho que precisa ser feito – e então se organizarem quanto à melhor maneira de realizar o trabalho.” (BRIDGES, 1995, p. 15).

O referido autor afirma que os empregos da era da industrialização, estão perdidos para sempre, no lugar, temos situações de trabalho em tempo parcial e temporário. Os trabalhadores da atualidade buscam das mais variadas maneiras, modos de conseguir trabalhos e garantir o pão de cada dia. Nessa conjuntura Bridges (1995, p. 07) aponta que:

A transformação atual é tão grande que precisamos retroceder quase dois séculos, aos primórdios do industrialismo, para encontrar uma mudança comparável. Durante esse primeiro período, o trabalho era empacotado em “serviços” para se adaptar às exigências de um novo tipo de espaço de trabalho, e o número desses empregos cresceu juntamente com o surgimento das grandes fábricas e burocracias. Em nosso próprio tempo, esses grandes espaços de trabalho estão se encolhendo e sendo automatizados, e o trabalho está sendo mais uma vez reempacotado para atender a novas realidades econômicas. Dessa vez, a transformação representa nada menos do que o “desaparecimento dos empregos”.

A acumulação flexível, a automação, informatização, a tecnologia de ponta, dentre outras particularidades da reestruturação produtiva, trouxeram outra demanda do mercado de trabalho que não mais corresponde à estabilidade no trabalho da era da industrialização, acompanhando-se um contínuo progresso para os trabalhos instáveis. O

“sistema de metabolismo social de capital necessita cada vez menos do trabalho estável e cada vez mais das diversificadas formas de trabalho parcial ou *part-time*, terceirizado [...] que se encontram em explosiva expansão em todo o mundo produtivo e de serviços.” (ANTUNES, 2005, p.160). Somente uma minoria dos trabalhadores corresponde às expectativas do capitalismo flexível de trabalhador multifuncional, qualificado, disposto, participativo. A outra parte, isto é, a maioria, são aqueles que estão vivenciando o desemprego estrutural.

A classe-que-vive-do-trabalho herdou da acumulação flexível, o desemprego e o excesso de trabalho, e isso é em função da crescente tendência das empresas em reduzir seu quadro de “colaboradores”, devido ao processo de racionalização. (ARANHA; MARTINS, 2009).

Antunes (2009) adotou o termo *liofilização organizacional*<sup>1</sup> para falar da tal empresa enxuta, que desemprega por dia milhões de pessoas em todo o mundo. Ele coloca que esse processo foi desencadeado pela “introdução de técnicas de gestão da força de trabalho próprias da fase informacional, bem como da introdução ampliada dos computadores no processo produtivo e de serviços”. (ANTUNES, 2009, p. 54)

Em consonância com essa idéia, Bridges (1995) fala de uma relação no sentido quantitativo, já que o trabalho realizado há algumas décadas atrás exigia um grande número de trabalhadores e hoje, com o avanço da tecnologia, precisa-se menos da metade dessas pessoas para exercer a mesma função. Desta forma, as tarefas antes realizadas por homens, hoje são feitas por máquinas e a tendência é a intensificação desse processo, isto é, a crescente redução do quadro de funcionários das empresas. “A tecnologia afeta mais diretamente os empregos pela maneira como muda a execução do trabalho em si.” (BRIDGES, 1995, p. 13).

Antunes (2009) traz um posicionamento crítico ao defender que apesar da flexibilidade, do incentivo ao trabalho em equipe e a gestão participativa, as empresas não deixam de explorar o trabalhador, camuflando sua real intenção na gestão da força de trabalho. Antunes (2009, p. 54) acrescenta que:

De fato, trata-se de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a intensificação das condições de exploração da força de trabalho, reduzindo muito ou eliminando tanto o trabalho improdutivo, que não cria valor, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento, e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador produtivo. Reengenharia, *lean production*, *team work*,

---

<sup>1</sup> Expressão utilizada por Juan J, Castillo, autor citado por Antunes em sua obra *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho* - 2009. O referido autor utiliza esse termo para explicar o fenômeno da acumulação flexível de enxugamento das unidades produtivas.

eliminação dos postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, fazem parte do ideário (e da prática) cotidiana da “fábrica moderna”.

As novas formas de organizações do trabalho são constituídas por homens e mulheres que se encontram nas formas precárias de trabalho. Falamos de pessoas que vivem na incerteza dos trabalhos parciais e temporários, na exploração das empresas terceirizadas, no excedente oriundo do taylorismo/fordismo que não conseguiram adaptar-se a lógica da reestruturação produtiva, dos que lutam na informalidade e no serviço autônomo, dos que trabalham arduamente na terra, dos que sofrem por ser jovens ou velhos demais para o mercado, enfim, aqueles que não se “importam” mais com a tendência do mercado a vínculos empregatícios diluídos, os que “topam qualquer negócio” em troca de retorno financeiro. (ANTUNES, 2005, 2009).

Para entender melhor o que são esses trabalhos fora do contexto industrial clássico, falaremos separadamente da terceirização, teletrabalho, ONGs, cooperativas e trabalho informal, ou seja, termos e lugares que surgem para caracterizar as novas formas de organizações do trabalho.

#### 4.3.1 Terceirização

A terceirização se caracteriza pela forma de gestão onde a empresa direciona toda sua atenção e conhecimento para o produto ou negócio que constitui sua principal atuação, ficando-se no seu ramo, ou seja, as organizações tendem a limitar-se apenas às partes do negócio que tem maior controle e competência para realizar, e delegam as outras responsabilidades para fornecedores especializados, transferem a outras empresas, atividades ou departamentos que não fazem parte de sua linha principal de atuação. (ARANHA; MARTINS, 2003). Segundo Antunes (2009, p. 56), a empresa na atualidade prioriza “[...] o que é central em sua especialidade no processo produtivo (a chamada „teoria do foco“) e transfere a „terceiros“ grande parte do que antes era produzido dentro de seu espaço produtivo”. Segundo os defensores, a terceirização traz a possibilidade das empresas oferecerem produtos e/ou serviços com mais qualidade, tornando-se mais hábeis e competitivas no mercado de consumo.

A empresa terceirizada tem conquistado amplo leque de clientes, devido promessa de oferecer aos seus clientes chances de conseguir *status* de excelência no mercado. Diversas empresas buscam os serviços das terceirizadas nas mais diversificadas áreas, por exemplo: em “atividades acessórias, como limpeza, alimentação, manutenção, segurança, recepção e

alimentação, até serviços estratégicos, como transporte e processamento de dados, podendo chegar a etapas importantes do processo produtivo.” (DIAS, 2004, p. 217). O discurso corrente defende que quanto mais a empresa fragmenta seus processos, maior será a probabilidade de aumentar sua eficiência no que se propõe a fazer e obtendo a garantia de maiores lucros, já que a terceirização permite sua agilidade na produção, redução de gastos e redução do espaço físico (pois precisará de menos trabalhadores).

Também como possibilidades de terceirização têm a substituição da mão-de-obra direta por mão-de-obra indireta e temporária. Isto quer dizer que a empresa desemprega seus trabalhadores formais, com vínculos empregatícios e contrata uma terceirizada que irá lhe fornecer trabalhadores temporariamente. Assim, a organização fica ágil, flexível e enxuta, já que eliminou excessos. Quando uma empresa decide desativar um setor e contrata uma terceirizada para ficar responsável por tal serviço, percebe-se que uma menor quantidade de funcionários é recontratada para realizar as mesmas tarefas, o que comprova excesso de pessoal e gastos naquele setor. (DIAS, 2004). Desta forma, preservando-se e até melhorando sua qualidade, competitividade e eficiência nos serviços, as organizações diminuem seus postos de trabalho ao aderir à terceirização. Dias (2004, p. 220), explica que permanência dos trabalhadores “excedentes” de antes é atribuído ao seu peso social, nas palavras do autor:

Ao longo dos anos, na construção da estrutura organizacional das empresas, as diversas funções foram sendo criadas, e os papéis sendo exercidos por pessoas reais ocorrendo um processo de consolidação de práticas que foram se rotinizando e se consolidando. A mudança no desempenho dos diferentes papéis sociais acontece com uma velocidade menor que a evolução tecnológica e os métodos de gerenciamento, particularmente, num período de revolução científica e tecnológica como este que estamos vivenciando. Como resultados há situações em que determinada função não tem mais nenhuma importância do ponto de vista gerencial, mas permanece existindo numa organização devido à persistência de seu peso social.

Moraes *et al* (2008), colocam que para as empresas saírem ilesas da crise do capitalismo, foi necessário tomar medidas drásticas para continuar com o ciclo produtivo e assim introjetaram a concepção de que manter um grande quadro de funcionários, que antes supria as necessidades de mercado, iria atrapalhar seu desenvolvimento organizacional de forma generalizada. A partir daí, a terceirização ganha força e reconhecimento como estratégia de sobrevivência das organizações na reestruturação produtiva e conseqüentemente gera desempregados. Os autores comentam sobre a importância da terceirização no âmbito organizacional, afirmando que:

Desta forma, para sobreviver e principalmente, atender as necessidades reais de seus clientes, os administradores precisam estabelecer estratégias de gestão atualizadas e eficazes com a dinâmica competitiva. É neste cenário que a Terceirização vem se instalando com força total e surgindo com ela pequenas e médias empresas que estão dominando certos segmentos do mercado e criando novas oportunidades de negócio e emprego. Assim, a Terceirização surge como uma grande alternativa estratégica à produtividade, qualidade e inovação. (MORAES *et al*, 2008, p. 04)

Observa-se que na relação entre terceirização e trabalhador, há a desregulamentação das relações de trabalho e a perda de controle pelo trabalhador sobre as condições de realização do trabalho, visto que os vínculos entre trabalhador e empresa são regidos por contratos temporários, assim perdem-se direitos trabalhistas e benefícios, havendo a redução de salário, intensificação do trabalho e maior propensão ao adoecimento, tanto físico quanto mental. Quem determina as regras e normas no trabalho diariamente, não é a terceirizada, mas a contratante dela, o trabalhador fica a mercê das determinações de outras empresas, que não a que realmente tem seu vínculo de trabalho. Desta forma, a terceirização nada mais é do que uma versão de precarização do trabalho. (SANTOS *et al* , 2009).

#### 4.3.2 Teletrabalho

Na facilidade de informação rápida, ágil e ainda com o avanço e massificação das tecnologias de informática e de telecomunicações – TIC’s, certas empresas abrem espaço para que o trabalhador exerça suas atividades em casa, não precisando dirigir-se diariamente à empresa para executar seu trabalho, surgindo uma nova organização do trabalho, o teletrabalho, também conhecido como *home office*. (ARANHA; MARTINS, 2003). O trabalhador continua com vínculo empregatício com a organização, no entanto, ele realiza suas atividades laborais no ambiente doméstico. Já que estamos na era da acumulação flexível, onde as atividades laborais tendem à flexibilidade, podemos dizer que a combinação de locais flexíveis, horários flexíveis e contratos flexíveis, caracterizam o teletrabalho. Diante disso, o teletrabalhador “trata-se, então, de indivíduos que realizam a maior parte do trabalho na própria residência; fora, portanto, do escritório da empresa ou de qualquer outro tipo de ambiente físico profissional.” (BARROS; SILVA, 2010, p. 72).

Apesar da “comodidade” de trabalhar em casa, proporcionando maior flexibilidade de horários, e possibilidades de resolver livremente assuntos pessoais, o teletrabalho tem sua outra parte da moeda, a intensificação do trabalho. Costa (2007, p. 106) aponta que:

O teletrabalho, viabilizado pelas TICs que permitem a virtualização do espaço e do tempo, não é apenas nova forma de organizar o trabalho. Ele transforma o trabalho de “um lugar para ir” em uma atividade que pode ser feita a qualquer hora e em qualquer lugar. Mais do que isso, ele impacta o próprio significado de organização. Se os indivíduos podem trabalhar em qualquer lugar e a qualquer momento, não é mais tão fácil demarcar as organizações no espaço e no tempo: elas esticam suas fronteiras no espaço porque os teletrabalhadores podem estar em qualquer lugar; elas se esticam no tempo, porque o trabalho não está mais restrito aos horários convencionais do escritório [...] A organização pode funcionar 24 horas por dia, sete dias por semana, com teletrabalhadores online de qualquer lugar do planeta.

O teletrabalho vem a atender a demanda do capitalismo, que busca maiores lucros e dominação societal, transformando e adaptando os indivíduos conforme a demanda do mercado de trabalho. A idéia que se passa, é que o capitalismo não só toma o tempo do trabalhador na organização, como conseguiu um jeito de adentrar ainda mais na sua vida, indo inteiramente na sua casa, no âmbito familiar e afetando seu modo de ser. (Costa, 2007).

As organizações usam o argumento que estão proporcionando qualidade de vida para o trabalhador, o que na verdade mascara a exploração e intensificação da força de trabalho. Apesar dessa liberdade, muitas vezes o trabalhador se enrola na gestão do tempo e não necessariamente tem esse tempo livre, pois o teletrabalhador tem que conciliar com a família, supervisores, metas da empresa, clientes, colegas, etc. tendo que se alinhar de forma a atender as demandas de todos, e inclusive as suas. (BARROS; SILVA, 2010). Como podemos observar o teletrabalho não é tão livre assim, mesmo sendo realizado em casa, existem as mesmas responsabilidades e até maiores que no espaço organizacional. Barros e Silva (2010, p. 75) resumem os prós e contras do teletrabalho:

Entre as principais vantagens [...] destacam-se: menor necessidade de deslocamento; maior liberdade e flexibilidade; melhor ambiente de trabalho; menos distrações; menor custo; liberdade para usar roupas confortáveis; distanciamento do jogo político do escritório; e facilidade para cumprir tarefas domésticas. Entre as principais desvantagens, na ordem em que foram mais citadas, destacaram-se: isolamento; aumento da jornada de trabalho; falta de suporte; impossibilidade de faltar por motivo de doença; dificuldade de progresso na carreira; e elevação nos custos.

O teletrabalho oferece diversas ambigüidades na sua relação com o trabalhador. Ao mesmo tempo que ele oferece toda a liberdade de ir e vir, já que vai trabalhar em casa fazendo seu próprio horário, ele faz com que o trabalhador intensifique sua jornada de trabalho excedendo o horário da empresa, e ainda apesar do trabalhador se distanciar do ambiente estressor e competitivo do labor, reduzindo-o a pouca intimidade com os outros, ele sente-se isolado e afastado das relações interpessoais intrínsecas ao ambiente organizacional, podendo

afetar sua motivação e comprometimento, dentre outros aspectos que são convenientes e prejudiciais ao teletrabalhador. (BARROS; SILVA, 2010)

#### 4.3.3 ONGs

Conhecidas pela sigla, as organizações não-governamentais – ONGs utilizam esse termo genérico que compreende as entidades jurídicas de caráter privado, sem fins lucrativos, do terceiro setor, e que são voltadas para questões como movimentos populares, ecologia, políticas de saúde, direitos humanos, população de rua, minorias, etc.; prezando por um papel social. Seu propósito básico é fazer o exercício da cidadania e da autonomia dos grupos que compõem a sociedade. ONG é ainda qualquer organização que não integra o Estado, nem está diretamente ligada ao Governo, e cujas atividades, de natureza não-empresarial, estão voltadas para a esfera pública, especialmente na prestação de serviços considerados relevantes para o desenvolvimento social. (TACHIZAWA, 2002). Nesse contexto, esse modelo de organização tem assumido o papel de “porta-voz”, “[...] que toma a iniciativa diante do Estado, propondo políticas diretamente ao Poder Executivo ou pressionando o Congresso Nacional para aprovações de projetos de leis.” (PINTO, 2006, p. 665).

No Brasil, as ONGs começaram a existir nos anos de regime militar, acompanhando um padrão da sociedade brasileira. Esse período representou um momento de autoritarismo no país, marcando o surgimento de movimentos sociais em organização, fincados em ideais de autonomia em relação ao Estado. Assim, a sociedade civil tende a entrar em oposição política, se organizando para esses fins. (TACHIZAWA, 2002). Clarificando esse contexto histórico, Pinto (2006, p. 652) coloca que:

A presença da sociedade civil no cenário político trouxe novos sujeitos para o espaço público, o que gerou um conjunto de imprecisões quanto a sua natureza [...] Ela não é uniforme em sua constituição, pois é formada por grupos, instituições e pessoas com graus diferentes de organização, de comprometimento público e de capacidade de intervenção, para se relacionar com o Estado e com o mercado: pertence à sociedade civil um arco de entidades que abrangem desde clubes de mães até instituições globais como a Anistia Internacional.

Nesse âmbito de transformações, a sociedade civil se consolida na medida em que se organiza, fortalece e se diversifica no campo de associações civis. A partir da década de 70 crescem vertiginosamente os grupos de organizações da sociedade civil, dando origem às organizações não-governamentais. “As ONGs fazem parte desse processo e representam um

papel em seu desenvolvimento”. Assim, a ONGs vieram como movimento da sociedade civil diante das insatisfações com a conjuntura política da época. (TACHIZAWA, 2002, p. 24).

Um ponto desfavorável da ONG é a sua natureza instável, decorrente tanto dos temas ao redor dos quais se organizam, quanto de sua instabilidade financeira, já que sobrevivem através de projetos financiados por organizações internacionais, cooperação internacional entre países ou pelo próprio Estado, descaracterizando sua oposição inicial. “Atualmente, há uma diminuição de recursos internacionais para as ONGs, fazendo-as muitas vezes dependentes de recursos do Estado, o que provoca mudanças significativas na relação destas com a esfera oficial.” (PINTO, 2006, p. 655).

As ONGs oferecem duas formas de trabalho, o voluntariado e o formal. No primeiro, as pessoas passam por treinamentos para serem mediadores na comunidade. Já o trabalho formal, emprega homens e mulheres pagando salários quase compatíveis ao setor privado. Mesmo que seja crescente o número de trabalhadores nesses dois contextos, não significa que o indivíduo se reconheça no trabalho em ONG, pelo contrário, considerando suas singularidades, é possível que esteja se submetendo a algo não lhe traga nem reconhecimento e nem satisfação. (PINTO, 2006). Tachizawa (2002, p. 34-35) analisa a situação apontando que:

Ninguém questionaria a importância de mensurar o tamanho do Terceiro Setor ou mesmo o mercado de trabalho representado pelas oportunidades de emprego que ele oferece, mas não se pode deixar que a obsessão por números leve a desconsiderar algumas questões importantes quando se fala sobre o mercado do Terceiro Setor. Diante do fluxo de interessados em atuar na área social, as organizações da sociedade civil precisam considerar o perfil dos funcionários que desejam ter em seus quadros, levando em conta questões como o aparente grau de comprometimento do “candidato” com valores, missão e cultura da organização.

Desta maneira, observa-se que qualquer trabalhador, mesmo que seja na área social, tem que suprir as mesmas exigências da organização privada, pois “não se pode afirmar que um bom executivo será, necessariamente, um „gestor social“ competente”, sendo esses fatores marcantes atualmente no mercado de trabalho precarizado e nas relações de sofrimento que o indivíduo estabelece no labor. (TACHIZAWA, 2002, p. 35). Por mais que as ONGs sejam de organização da sociedade civil, na sua gestão, também respondem as exigências da era da acumulação flexível, segundo Teodósio (2002, p. 110):

Entre as peculiaridades organizacionais atribuídas ao Terceiro Setor, destacam-se: proximidade do beneficiário, ações em “rede”, estruturas desburocratizadas e enxutas, gestão participativa, imagem institucional consolidada e motivação da mão-de-obra (voluntária). Cabe ressaltar que várias dessas peculiaridades gerenciais são

ênfatizadas como virtudes administrativas pelos processos de reestruturação organizacional no setor privado.

Mostrando ainda o outro lado da moeda, as ONGs podem funcionar como uma oportunidade para desvios de verbas, lavagem de dinheiro, dentre outras práticas de corrupção, de forma que essas organizações tornam-se beneficiárias de desvios de recursos públicos. (ÁLVARES, 2000). Teodósio (2002, p. 109), afirma que diante da “[...] proliferação de ONGs, vários problemas começaram a se manifestar, indo desde a má alocação e gestão de recursos nos projetos sociais até o desvio de verbas”.

Ainda nesse contexto de utilização da imagem positiva das organizações não-governamentais para maquiar outras intenções, existem empresas que para fazer seu marketing social na mídia, se mostram engajadas em projetos sociais, explorando a falsa idéia de responsabilidade social. Em consonância com a idéia, Teodósio (2002, p. 104) coloca que:

Não menos problemática pode ser a relação com a iniciativa privada, visto que muitas organizações que se denominam do Terceiro Setor, como grande parte das fundações, por exemplo, não passam de um braço da empresa junto à sociedade. Nessa relação, algumas vezes, definem-se problemas sociais a atacar e difundem-se valores, idéias e abordagens que representam mais um desejo da grande empresa do que questões relevantes para a comunidade. É óbvio que a ação social das empresas dificilmente será totalmente desinteressada, mas existe uma distância muito grande entre a empresa ter ganhos com seus projetos sociais e impor seus valores, filosofia e abordagens à comunidade.

#### 4.3.4 Cooperativa

Cooperativa<sup>2</sup> é definida por uma sociedade ou empresa constituída por indivíduos de determinado grupo econômico ou social, que tem por objetivo desempenhar, em benefício comum a todos os trabalhadores/gestores, determinada atividade econômica produtiva. Temos assim, a autogestão dos trabalhadores em empreendimentos coletivos. Complementando, Lima (2009, p. 113) coloca que:

As características comuns dessas formas de organização da produção são a propriedade e a gestão coletiva dos empreendimentos, ou, se preferirmos, dos meios de produção pelos trabalhadores. Essa forma de posse e relações de trabalho é conhecida como trabalho autogestionário ou trabalho associado.

---

<sup>2</sup> As cooperativas possuem natureza jurídica própria e são regidas pela legislação da Política Nacional do Cooperativismo. As cooperativas não são sujeitas a falência e teoricamente têm mais agilidade e flexibilidade para se adaptarem as necessidades do mercado de trabalho e atuam com menores custos. (TACHIZAWA, 2002).

A organização do trabalho associado e de autogestão surge como movimento de reação oriundo da precarização do trabalho e como forma para fugir do desemprego, sendo uma alternativa de trabalho organizado que gera renda. Assim, a cooperativa vem como alternativa de inclusão social para trabalhadores excluídos ou mesmo nunca inseridos no mercado formal. (LIMA, 2009). Nas palavras de Bock, Furtado e Teixeira (2008, p. 259) “a cooperativa é uma forma de autoemprego e pode organizar trabalhadores desempregados e outros em situação de precariedade”.

LIMA (2008, p. 214) atribuindo o surgimento das cooperativas ao contexto de reestruturação produtiva e de desemprego, coloca que:

[...] temos o ressurgimento das cooperativas de trabalho e/ou produção industrial, vistas como possível solução a duas ordens de problemas para atores antagônicos, embora complementares: para os trabalhadores e sindicatos, uma forma de manutenção de emprego, através dos movimentos de recuperação de empresas falidas, ou organização de cooperativas para atuarem na terceirização industrial; para as empresas, uma forma de flexibilização das relações de trabalho que as desonera da gestão e dos encargos sociais implícitos nos contratos formais de trabalho. Por se constituírem como empresas, as cooperativas mudam de estatuto jurídico, e a relação empresa-cooperativa passa a ser uma relação empresa-empresa. Quando precisam de trabalho vivo, as empresas subcontratam as cooperativas como qualquer outra empresa, sem a obrigação de manter um plantel de trabalhadores todo o ano.

Segundo Tachizawa (2002), as cooperativas trazem algumas vantagens aos trabalhadores, pois estes são autônomos na gestão do negócio, eliminando a figura de superioridade do empregador e ainda asseguram direitos iguais a todos, também permitindo e incentivando o desenvolvimento profissional dos associados e dos seus familiares. Com tais benefícios e por funcionar também como refúgio do desemprego, as cooperativas são crescentes no mercado de trabalho. Para tanto, a sua formação é simples, precisa-se “definir o campo de produção ou serviços, reunir trabalhadores com competência e habilidade para as funções necessárias e administrar o processo e comercializar os produtos e serviços.” (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008, p. 259).

Diante do crescente formação de cooperativas, Lima (2009, p. 113-114) traz uma breve reflexão:

Entre essas perspectivas, que refletem posições ideológicas relativamente definidas, existe e se multiplica uma diversidade de formas de organização do trabalho associado que desafia dicotomias sobre a positividade ou a negatividade dessas formas e coloca algumas questões: em que medida representa passos na direção de autonomia e possibilidade de emancipação dos trabalhadores, ou mais uma artimanha do capital para a precarização das relações de trabalho, ou, ainda, simplesmente uma forma secundária de organização do trabalho e mesmo alternativa de emprego?

Genericamente, temos duas formas de cooperativas, as “Cooperativas de trabalho” e as “Cooperativas de produção industrial”. A primeira se caracteriza pela utilização do trabalho individual ou coletivo na prestação de serviços que podem ser oferecidos na área médica, de reciclagem de lixo, de mineração, educação, crédito, de táxi, etc. Já na segunda, as cooperativas de produção industrial, o trabalho é coletivo e complementar no processo de produção, e seus resultados são quantitativos, ou seja, energia utilizada coletivamente para obter o produto final. O fato é que apesar dessas diferenciações, os termos se confundem atualmente, e as cooperativas são tratadas genericamente de “Cooperativas de trabalho”. O termo nessa conjuntura abrange todas as situações de labor, em que “os trabalhadores gerenciam coletivamente a própria força de trabalho”. (LIMA, 2008, p. 215).

Um ponto que merece ser discutido sobre cooperativas é sua formação para prestar serviços na terceirização industrial. Podemos perceber nesse contexto, aspectos que se opõem. A cooperativa proporciona maior participação dos trabalhadores nas decisões, logo, dá-se a maior democratização das relações de trabalho; em contrapartida essa autonomia torna-se relativa no processo de trabalho, pois quem determina o trabalho a ser executado é a empresa contratante dos serviços. “A vinculação das cooperativas ao mercado depende das relações com a contratante, o que garante a regularidade das encomendas, mas que termina por estabelecer novas formas de subordinação”. (LIMA, 2008, p. 213). Podemos conjecturar que desde sua formação as cooperativas estão intrinsecamente ligadas à terceirização e por essa relação trazer condições de submissão do trabalhador, gerando sofrimento físico e psíquico.

Apesar dessa relação entre cooperativa e empresas ser prejudicial ao indivíduo, não podemos negar os benefícios trazidos ao inserir ou reinserir o trabalhador no mercado de trabalho através dessa organização associada. Bock, Furtado e Teixeira (2008, p. 260) trazem as cooperativas como alternativa de prática fora do sistema capitalista de produção, assim “a idéia é formar cooperativas para construir uma rede alternativa de produção e consumo e caminhar para a sistematização da Economia solidária. Hoje, muitos desses empreendimentos estão funcionando de modo satisfatório”. Mas, trazendo uma visão conectada às mudanças no mercado de trabalho, Lima (2008, p. 216) chama atenção para o atual contexto no qual as cooperativas estão se desenvolvendo e o crescente corte no seu fazer social:

Sua utilização na contemporaneidade está cada vez mais vinculada a métodos e técnicas administrativas, mistificando o aspecto gerencial do processo de trabalho, desligando-os de práticas sociais contextualmente condicionadas. Isso leva a certa indiferenciação dos processos produtivos entre empresas cooperativas e/ou

autogestionárias e as empresas capitalistas regulares com relação às tendências da produção como automação, informatização, terceirização e outras.

#### 4.3.5 Trabalho informal

O nome já traz em si alguma idéia. O trabalho informal é aquele realizado à margem da legislação trabalhista, engloba os trabalhadores que prestam serviços, isto é, vendem sua força de trabalho sem vínculos empregatícios, trabalhando por conta própria. Coutinho (2009, p. 197) inclui no trabalho informal, “os trabalhadores e atividades informais tradicionais e os trabalhadores inseridos em novas e precárias relações de trabalho, sem um contrato de trabalho formalizado”. Numa demarcação mais arrematada, Oliveira e Iriart (2008, p. 438), conceituam a condição de informalidade:

[...] como aquela em que o trabalhador executa um trabalho que não é trocado por capital e não contribui diretamente para aumentar o capital e/ou que não possui um vínculo de trabalho regulamentado. Essa conceituação compreende tanto atividades e formas de produção não tipicamente capitalistas – legais ou ilegais – quanto relações de trabalho não registradas, mesmo que tipicamente capitalistas.

Coutinho (2009, p. 197), aborda o trabalho informal apresentando uma pesquisa qualitativa feita para fins de dissertação de mestrado, cujo objetivo principal era investigar o processo de construção das identidades de trabalhadores informais que atuam em Florianópolis – SC. Nos resultados da pesquisa, foi revelado:

[...] ser a informalidade uma opção e não a falta de opção dos participantes, pois todos tinham tido experiências de inserção no mercado formal, consideradas como ruins e, portanto, não pretendiam retornar àquela condição. Eles vêem na situação informal possibilidades de maiores ganhos e de melhores condições de trabalho, mas trazem dificuldades de custear os encargos trabalhistas e a incerteza de manutenção de renda como características negativas do trabalho informal.

No mundo das relações informais de trabalho, existem ambivalências, onde trabalhadores trazem os prós e contras dessa informalidade. De um lado tem as exigências advindas da assinatura da carteira de trabalho, pois os trabalhadores associam a uma realidade “precária”, onde terão que se submeter a longas jornadas, baixos salários, sentindo-se aprisionados nessa lógica. E por outro lado, associam a informalidade à maior liberdade de atuação profissional, podendo fazer seus horários e até seu rendimento, em contrapartida, ao fazerem essa opção, “sentem-se inseguros quanto ao futuro pela ausência de direitos trabalhistas e previdenciários”. (COUTINHO, 2009, p. 197).

Outra pesquisa que mostra esse sentimento de ambivalência, foi a realizada com trabalhadores informais em Salvador – Bahia, com o fim de traçar seu perfil psicossocial. O estudo aponta que estes trabalhadores estão essencialmente no setor de serviços, desta forma quem garante seu pão de cada dia é a sua clientela, que de forma simbólica faz o papel do patrão. Os autores Gondim *et al* (2006, p. 63) identificam que:

[...] o trabalhador informal reconhece que sua sobrevivência no mercado depende significativamente da fidelidade da clientela e da boa qualidade da relação mantida entre as partes, mas admite que esta relação pode vir a ser tensa, em especial, em situações de cobrança de pagamento pelo trabalho já executado. Alguns poderiam contra argumentar dizendo que isto também ocorre no mercado formal, mas a diferença é a vulnerabilidade à clientela a que está sujeito o trabalhador informal quando comparado ao trabalhador formal.

Definindo os trabalhadores que vivem na informalidade, Oliveira e Iriart (2008) apontam que geralmente são pessoas com baixa escolaridade, pouca qualificação profissional, negros, jovens e mulheres, ou seja, pessoas apontadas como sem qualificações e competências para serem absorvidas no mercado de trabalho. Na mesma situação, temos a classe-que-vive-do-trabalho que possui qualificação, mas optaram por ser trabalhador autônomo e/ou profissional liberal.

Também em pesquisa, realizada por Oliveira e Iriart (2008) com trabalhadores informais da construção civil, foi possível identificar várias características, dentre as quais, o medo recorrente por não estarem assegurados pelas leis trabalhistas. Nas palavras dos autores:

Para eles, a carteira de trabalho assinada está associada, sobretudo, à segurança de uma renda certa, à aposentadoria remunerada, ao amparo em caso de acidente de trabalho e ao respeito ao trabalhador como cidadão. Ser informal foi representado como a negação de ser formal: o trabalhador formal tem direitos e o informal não tem; o formal é registrado, “fichado”, o informal (“avulso”) não; o formal é “estável”, o informal não. Enquanto o formal é e tem, o informal não é e não tem. (OLIVEIRA; IRIART, 2008, p. 444).

Diante desse contexto, podemos concluir que o trabalho informal não é apenas uma atividade econômica não legalizada, é na verdade, uma forma de sobrevivência marcada pelas condições de trabalhos precários, típicos da reestruturação produtiva. De certa forma, o trabalho informal está deixando de ser compreendido apenas como um setor marginal, carregado de significados negativos, pois ele traz possibilidades de inclusão, garantindo renda aos que se encontram desempregado. (GONDIM *et al*, 2006).

Podemos observar com as novas formas de organizações do trabalho, o crescente número de pessoas que passam a exercer outros tipos de atividades fora do contexto

industrial, focando principalmente o setor de serviços. São pessoas que se submetem as formas precárias de trabalho e que sofrem por estar em situação de desemprego.

#### 4.3.6 As imbricações das novas formas de organização do trabalho com o desemprego

Com o advento da automação, a crescente utilização de tecnologia computadorizada, flexibilização da produção e do mercado de trabalho, originou-se uma crescente instabilidade para os trabalhadores, que passaram a não ter mais segurança no emprego, pois as organizações têm novas demandas e isso afeta profundamente o mundo do labor. O mesmo capitalismo que criou o emprego com o advento do sistema produtivo industrial originou seu avesso, o desemprego, quando toma medidas para sair da crise estrutural da década de 70, isso alterou os modos de gestão e as relações dentro das organizações. O desemprego na atualidade vem como um fenômeno mundial.

Contextualizando tais transformações no mundo do trabalho, Pochmann (2002, p. 37) resume as principais consequências da acumulação flexível: “crescem os requisitos de qualificação na contratação, redução do emprego estável, emprego para poucos, maior desemprego e subemprego, ocupações atípicas, individualização do salário e associação às metas de produção e vendas.”

O trabalho, como exposto nos capítulos anteriores, é central na vida do indivíduo, ele o constitui de sentido individual e social. Além de ser meio de sobrevivência, é a partir das atividades laborais que o indivíduo se estabelece socialmente e na sua existência. “O trabalho constitui-se para o homem como um verdadeiro sentido de vida, sendo que, em muitas situações, ele passa a maior parte de seu tempo trabalhando, mais do que vivenciando situações fora do espaço de trabalho”. (PINHEIRO; MONTEIRO, 2007, p. 35). Grande parte dos trabalhadores tem o ambiente laboral, como “único elo social fora do convívio familiar.” (PINHEIRO; MONTEIRO, 2007, p. 35). Então podemos pressupor que a situação de não trabalho para o indivíduo, ou seja, o desemprego, pode acarretar grande sofrimento e consequências a sua saúde mental do trabalhador.

As novas organizações trazem um novo discurso, de racionalização das estruturas e das relações pessoais, afetando substancialmente o trabalhador e a sua vivência no trabalho. Nesse discurso temos a empresa enxuta como tendência que gera milhões de pessoas desempregadas, é necessário eliminar desperdícios. As organizações garantem sua produção cada vez mais alta com a tecnologia, é preciso de poucos trabalhadores, pois um mesmo pode se adaptar em variadas atividades, marcando um processo de intensificação do trabalho.

Assim, o trabalhador torna-se o que o mercado exige, multifuncional, polivalente, qualificado e participativo. Segundo Castelhana (2005, p. 14):

Nas organizações a racionalização das estruturas e das relações pessoais se dissemina afetando os modos de vida e de trabalho, desenvolvendo uma estrutura enxuta, e muito mais flexível em suas formas contratuais, do que as antigas estruturas agrícolas e/ou as industriais dos primeiros períodos da industrialização.

As organizações do toyotismo prezam pelo trabalho qualificado e em equipe, dando ao próprio trabalhador a responsabilidade da elaboração e qualidade do que produz, em contrapartida oferece para quem lhe dá maior rentabilidade, altos salários, participação nos lucros, crescimento profissional, prêmios, gratificações, etc. O que antes era controlado pelo patronato do taylorismo/fordismo, hoje é passado para o próprio trabalhador com mais exigências, que tende a assumir a organização como se fosse sua. (ANTUNES, 2009). Como contraponto as essas exigências, vem o individualismo e a diminuição dos laços de solidariedade entre os trabalhadores. Pinheiro e Monteiro (2007, p. 37) complementam:

[...] o maior inimigo na nova organização do trabalho é o colega que está ao lado, pois com a competição provocada por movimentos individualistas, o colega de trabalho passa a ser uma ameaça ao seu emprego. O trabalhador passa a ver-se sozinho, isolado e desamparado, achando como solução a sujeição às exigências da empresa.

As organizações controlam o trabalhador com a ilusão de que lhes dão liberdade para agir com autonomia e reconhecimento, mas na verdade isso esconde a intensificação da exploração do trabalho e a dominação psicológica, o trabalhador por sua vez, responde prontamente com medo de perder o emprego, tornando-se fragilizado e vulnerável frente a essa situação. (CASTELHANO, 2005).

Sentimentos como medo, angústia, apreensão, insegurança, etc., são comuns a classe-que-vive-do-trabalho, tanto aqueles que estão sob forma de trabalho formal, quanto informal. O trabalhador da acumulação flexível é inseguro com seu emprego, caso o tenha, e se não, vive na angústia e inquietação para conseguir um. O trabalhador se deixa levar por essas exigências e junto à sua atuação, traz a urgência de manter seu alto grau de desempenho e envolvimento na empresa, temendo a demissão por alguma conduta que seja pouco diferente do esperado. Sendo assim o medo é transformado em produtividade e quem ganha com isso seguramente não é o trabalhador. (CASTELHANO, 2005). Nessa conjuntura, Antunes (2009, p. 83) aponta “[...] o peso do desemprego e do contexto econômico depressivo como fatores que propiciam o „envolvimento“ dos trabalhadores com o projeto da empresa, bem como sua atitude de distanciamento em relação ao sindicato.”

Pochmann (2002, p. 34) indica que as empresas têm mostrado uma crescente autonomia, visto a subordinação e mudez dos trabalhadores frente a essas transformações e exigências impostas. Nas palavras do autor:

As transformações na evolução e composição do emprego têm sido acompanhadas de mudanças significativas no padrão de uso e remuneração da força de trabalho. O avanço da desregulamentação do mercado de trabalho, a flexibilização dos contratos de trabalho e das legislações social e trabalhista, a queda nas taxas de sindicalismo e no número de greves revelam o maior grau de autonomia das empresas.

O trabalhador empregado vive na iminência de ser demitido, cala-se frente às demandas da empresa, se submete à atividades e funções que lhe deixam cada vez mais insatisfeito e ainda acredita que a demissão tem efeito punitivo. Se ainda não passou por situação de desemprego, deve conhecer alguma história triste de um amigo/conhecido, e se já passou pelas altas estatísticas de desempregados, vivenciou a dor e dificuldades da situação. Por isso o medo do desemprego, é um dos principais sentimentos do trabalhador na atualidade e afeta substancialmente sua vida, trazendo sofrimento. Pinheiro e Monteiro (2007, p. 37) afirmam que:

A demissão, pensada pelos funcionários como punição por não corresponder às exigências e pressões [...], também caracteriza o sofrimento no trabalho. O medo, [...] encontra-se presente nas mais diversas e diferentes ocupações profissionais sendo que pode tomar uma dimensão importante. Esse receio faz com que as relações mudem, passando a exercer de forma impar o individualismo, aumentando a competição e a fragilização dos laços emocionais.

Castelhano (2005, p. 14) fala de um sistema de mediação das contradições, no qual de um lado tem a empresa e de outro, seus trabalhadores. Esse sistema funciona como pacificador dessas relações, entre as exigências e restrições colocadas pela empresa e os privilégios concedidos aos seus trabalhadores, desta forma evitando conflitos coletivos. Ao mesmo tempo em que a organização sufoca o trabalhador com exigências para uma melhor performance, ela também “permite ao indivíduo defender-se da angústia, propondo-lhe um sistema de defesa sólido, organizado e legitimado pela sociedade”. Deste modo, a empresa ganha uma força de trabalho flexível, maleável e submisso, enquanto o trabalhador encontra inclusão, reconhecimento social e um meio menos inseguro de sobrevivência. (CASTELHANO, 2005).

O trabalhador da contemporaneidade é um indivíduo com medo de perder o emprego, reduzido às novas formas de organizações do trabalho, insatisfeito com o que faz, solitário no seu ambiente de trabalho e submisso às regras e imposições da empresa. Além

desses agravantes internos, tem o seu meio social, que desvaloriza aqueles que não têm trabalho, apesar do desemprego estar em voga. Quem não trabalha é considerado incompetente dentre outras características depreciativas, de forma que tais elementos conduzem para o sofrimento psíquico. Segundo Pinheiro e Monteiro (2007, p. 37):

Constata-se que o labor é mais que um dever para os indivíduos. Trabalhar passa a ser condição *sine qua non* para viver, tanto pela questão material quanto pelo reconhecimento social. O medo de entrar em situação oposta ao emprego faz com que torne-se possível suportar trabalhar em empregos e em atividades nos quais é difícil perceber qualquer característica de dignidade e humanidade. O risco que se corre é de naturalizar a dor e o sofrimento impostos pelas condições de trabalho.

#### 4.4 SUBJETIVIDADE, TRABALHO E SAÚDE MENTAL: UMA RELAÇÃO INTRÍNSECA

Ao longo da história da psicologia, diversas correntes teóricas trouxeram contribuições, para que na atualidade pudéssemos construir o conceito de subjetividade. Durante a primeira metade do século XX, a Psicologia se centrou no estudo do indivíduo e determinou o conceito da psique, como processos internos e individuais. Durante esse período, mesmo com o desenvolvimento de inúmeras teorias, a Psicologia por longo tempo, preservou essa “representação individualista do seu objeto e suas práticas”. (GONZÁLEZ REY, 2003, p. 122).

Contudo, na segunda metade do século XX, após as consequências econômicas, sociais e psicológicas deixadas pelas duas guerras mundiais, também com o desenvolvimento das ciências sociais e mudanças nos sistemas de comunicação, a Psicologia passou a se mobilizar para construção de um pensamento social e desta forma, vários teóricos a conduziram para uma “representação social dos processos psíquicos”. (GONZÁLEZ REY, 2003, p. 122).

Deste modo, surgiu a introdução do conceito de representação social na construção da subjetividade. O autor supracitado traz que além da subjetividade individual, também existe a subjetividade social, onde as duas se articulam dialeticamente para formação do sujeito. González Rey (2003, p. 130) conceitua as representações sociais como “um processo de produção de sentido, já que integram de forma explícita e implícita as histórias sociais subjetivadas do grupo”, ou seja, “uma produção subjetiva sobre uma realidade social”. O que se quer dizer é que a construção e o desenvolvimento das representações sociais estão diretamente atrelados a subjetividade social e individual. (GONZÁLEZ REY, 2003)

A subjetividade social vem a ser tudo aquilo que faz parte da sociedade, refere-se às “complexas e ocultas inter-relações das diferentes instituições e processos subjetivos da sociedade”, aquilo que a forma e faz parte de todos. De maneira mais simples podemos dizer que essa subjetividade faz parte da sociedade em seus processos mais complexos de integração socioeconômicos e culturais. González Rey (2003, p. 131) aponta que:

Na configuração da subjetividade social aparecem estreitamente inter-relacionados fenômenos sociais como mitos, humor, formas habituais de pensamento, códigos morais de agências e instituições sociais, a organização do sentido comum, os códigos emocionais de relação, a organização social dos repertórios de respostas, a linguagem, as representações sociais, os discursos, os comportamentos institucionalizados, etc.

Desta forma, entende-se o sujeito individual como constituído pela subjetividade social, e vice-versa, pois ele também a constitui. Portanto, o sujeito se faz sujeito, constrói a sociedade, transforma-a e por sua vez, faz sua história de vida. Segundo González Rey (2003, p. 136) isso acontece através:

[...] das conseqüências de suas ações criativas dentro do tecido social em que atua. O sujeito representa a singularização de uma história irrepitível, capaz de „captar“ elementos de subjetividade social que somente serão inteligíveis ao conhecimento por meio da construção de indicadores singulares presentes nas expressões individuais.

Neste contexto, entende-se por subjetividade individual, aquilo que é particular, individual e pessoal ao sujeito que se constrói ao longo da sua história de vida, ou seja, o que é válido para um só sujeito e que só a ele pertence, e essa relação provém de um sujeito enquanto agente individual e coletivo. Nas palavras de Bock, Furtado e Teixeira (2008, p. 77), a subjetividade individual “representa a construção da história de relações sociais do sujeito concreto dentro de um sistema individual”. Assim, o indivíduo ao experienciar a cultura e os vínculos sociais, forma idéias e valores próprios, e a partir desse conjunto de interações com o meio (físico e psíquico), vai construindo sentidos e significados para as experiências que vivencia.

González Rey (2003, p. 78) complementa que:

[...] trata-se de compreender que a subjetividade não é algo que aparece somente no nível individual, mas que a própria cultura dentro da qual se constitui o sujeito individual, e da qual é também constituinte, representa um sistema subjetivo, gerador de subjetividade. Temos de substituir a visão mecanicista de ver a cultura, sujeito e subjetividade como fenômenos que, sem serem idênticos, se integram como momentos qualitativos da ecologia humana em uma relação de recursividade.

Existe uma relação intrínseca entre o individual e coletivo, um é condição *sine qua non* do outro, um é constituinte do outro. Ramminger e Nardi (2008, p. 340) apontam que o “conceito de „subjetividade“, remete à experiência de sermos sujeitos, no duplo sentido da palavra (aquele que é submetido e aquele que realiza a ação), em cada tempo e em cada contexto”. Desta forma, o indivíduo é entendido como produto e produtor de subjetividade, através das relações que estabelece com o social. O social compõe a sociedade, isto é, a família, amigos, escola, lazer e trabalho, tendo o sujeito relação direta com esses ambientes ao longo de sua vida, e assim constituindo sua subjetividade e ainda agindo sobre o ambiente. Bock, Furtado e Teixeira (2008, p. 77) complementam:

Para compreender o que cada um de nós sente e pensa e como cada um de nós age, é preciso conhecer o mundo social no qual estamos imersos e do qual somos construtores; é preciso investigar os valores sociais, as formas de relação e de produção da sobrevivência de nosso mundo, e as formas de ser do nosso tempo.

Já que a subjetividade é constituída de acordo com as relações que o indivíduo estabelece com o meio a partir da incorporação de normas sociais, logo ela está atrelada às relações de trabalho que o sujeito vivencia ao longo de sua vida. Como será que cada trabalhador vivencia o trabalho na sua trajetória particular e como isso se relaciona com o processo de subjetivação? Como que a relação entre indivíduo e trabalho pode trazer saúde e/ou sofrimento mental? Um mesmo instrumento, com duas faces.

Bock, Furtado e Teixeira (2008), fazem uma relação entre subjetividade e trabalho, colocando que a subjetividade é uma conquista humana, conseguida através de sua atividade e atitude transformadora da realidade. Essa atividade e atitude transformadora é essencialmente o trabalho, que fez com que o homem se movesse na história para garantir meios de sobrevivência. Levam-se também em consideração, os instrumentos e ferramentas que o homem inventou para exploração da natureza, sendo esses aparatos de suma importância, pois a partir deles o homem teve a oportunidade de experimentar o mundo material.

Nas palavras dos autores: “[...] foi o trabalho – atividade instrumental de transformação do mundo para obter sobrevivência – o responsável por essas transformações. E não só o trabalho como uso de instrumentos para a transformação, mas o fato de se dar em um coletivo de humanos”. (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008, p. 73). A partir desse constructo, pode-se afirmar que elementos como trabalho, instrumentos e coletivo, formam um tripé para explicar a origem da humanidade.

Os autores supracitados colocam ainda o trabalho como fazendo parte da construção do homem individual e social, pois com a ação sobre o ambiente, constrói sua existência e transforma sua realidade. Foi por meio das atividades laborais, que o indivíduo produziu o que era necessário para satisfação de suas necessidades e se colocou como ser social no mundo. Isto é, o trabalho desenvolvido por cada pessoa, a ação singular no meio em que foi constituído, é determinado pela forma como a sociedade se estabelece para o trabalho. Diante do exposto, o trabalho vem a ser entendido como atitude transformadora da natureza para a produção da existência humana, constituindo o trabalho como só sendo possível em sociedade, nas relações sociais. (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2008).

Fazendo um paralelo entre trabalho e a constituição do sujeito na sociedade, Bock, Furtado e Teixeira (2008, p. 79) reafirmam a importância do trabalho como:

[...] um processo pelo qual o ser humano estabelece, ao mesmo tempo, relação com a natureza e com os outros indivíduos – relações que se determinam reciprocamente. Portanto, o trabalho só pode ser entendido dentro das relações sociais determinadas. São essas relações que definem o lugar de cada indivíduo e a sua atividade. Por isso, quando se diz que o ser humano é ativo, diz-se, ao mesmo tempo, que ele é um ser social.

Mesmo hoje, com a evolução do ser humano e a introdução de novas tecnologias, o trabalho continua com seu papel central na vida do indivíduo e ainda pode ser considerado como agente de transformação do mundo, de modo que essas mudanças influenciam diretamente o indivíduo e nas suas formas de subjetivação. O que se questiona atualmente é como o indivíduo vem internalizando as novas formas de trabalho e em que âmbitos isso repercute na sua vida, principalmente na sua saúde mental.

Aranha e Martins (2003) abordam a importância do trabalho para humanidade, colocando dois pontos que se contrapõem. De um lado é considerado como agente estimulador das capacidades individuais, meio de integração social e desencadeador de emoções, e por outro lado, ele vem como meio de alienação e de fragmentação do indivíduo, trazendo sofrimento mental para aquele que trabalha. Nesse contexto, o trabalho pode ser tanto levado a uma condição de transcendência, quanto de decadência. Os autores colocam que o trabalho:

Por ser atividade relacional, além de desenvolver habilidades, o trabalho favorece a convivência que, por sua vez, não só facilita a aprendizagem e o aperfeiçoamento dos instrumentos, mas também enriquece a afetividade: experimentando emoções de expectativa, desejo, prazer, medo, inveja, aprendemos a conhecer a natureza, as pessoas e a nós mesmos. [...] Ao contrário, inserido no contexto social que o torna possível, o trabalho é muitas vezes instrumento de alienação e de desumanização, sobretudo nos sistemas em que as divisões sociais privilegiam alguns e submetem a maioria ao trabalho imposto, rotineiro e nada criativo. (ARANHA; MARTINS, 2003, p. 25).

Na passagem do feudalismo para o capitalismo, o trabalhador sofreu profundas mudanças nas relações de trabalho que o afetaram vertiginosamente. Antes, era o próprio que fabricava seu produto, em casa, obtendo pleno controle de todo o processo. Com o advento da industrialização, no modelo de produção taylorista/fordista, o trabalhador passa a realizar suas atividades laborais nas indústrias, submetidos à divisão de trabalho com ritmo e horários controlados, nessa conjuntura, o trabalhador passa a vender sua força de trabalho em troca de

salário. O trabalhador perde toda a sua visão e autonomia do que produzia e passa a se colocar numa posição de subordinação e fragmentação frente ao processo de produção da mercadoria, ou seja, se aliena. Nessa rigidez, o taylorismo/fordismo captura o saber e fazer operário. (ARANHA; MARTINS, 2003).

Posteriormente, como solução para a crise estrutural do capitalismo, vem o toyotismo. Nesse momento, ganha espaço o trabalhador qualificado, participativo, polivalente, com senso de cooperação, que se adapte a automação, informatização e alta tecnologia. É nessa flexibilidade e abertura de novas possibilidades que se tem a captura da sua subjetividade. (ARANHA; MARTINS, 2003). Fazendo a relação entre trabalhador e subjetividade, Castelhana (2005, p. 16) afirma que “[...] a nova gestão do trabalho, que „vende“ a idéia de ser mais adaptada ao ser humano, administra agora sob um aparato mais abstrato, mexendo muito mais com a subjetividade do sujeito e exigindo do profissional mais responsabilidade, adaptabilidade e perfeição”.

Com o capitalismo flexível, a palavra flexibilidade recebe aplicações pontuais no mundo do trabalho. A empresa quebra sua rigidez e ganha aspecto de moderna, dinâmica e flexível, por sua vez, os trabalhadores também devem estar atentos a essas transformações, demandando que “sejam ágeis, estejam abertos a mudanças a curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais”, ou seja, sejam flexíveis. (SENNETT, 2004. p. 09). Nessa conjuntura, o trabalhador sofrerá impactos na sua relação com o trabalho e consigo mesmo. Essas exigências manifestam-se negativamente na vida do trabalhador afetando seu ritmo físico, psíquico e psicológico, desencadeando além de sofrimento, doenças ocupacionais. (SOUZA, 2009)

É importante destacar o fato de que nem sempre o indivíduo identifica seu sofrimento como sendo de ordem psíquica e mesmo quando percebe a dimensão do problema, muitas vezes não procura ajuda (SOUZA, 2009). Não queremos dizer que o trabalho é nocivo, o que se quer observar é que:

[...] ele pode ser fonte de prazer e satisfação, trazer desenvolvimento e bem-estar. A sua nocividade está na forma como se organiza. Se o trabalhador se organizasse de forma flexível e pudesse ser escolhido livremente e adaptado às necessidades e desejo do trabalhador, este não só seria tolerável, como também seria favorável a saúde física e mental., (Dejours, 1994, p. 21)

De acordo com autor Dejours (1993) o bem-estar está ligado ao sentimento de valorização e reconhecimento no trabalho, ou seja, o prazer de vivenciar que o trabalho tem um sentido e valor em si mesmo, que o seu trabalho é aceito e admirado no trabalho. Quando

o trabalho traz sofrimento psíquico ao trabalhador, significa dizer que deixa de ser motivo de prazer, satisfação, sentir-se valorizado, reconhecido, passando a dar lugar ao sofrimento, estresse, angústia e cansaço.

Dentre as características que configuram o trabalhador no toyotismo, uma chama especial atenção. Na acumulação flexível, o trabalhador é convidado à participação na empresa, de forma a envolver-se nos processos. Na verdade, como Antunes coloca, é uma forma de “dar ao trabalhador a aparência de que efetivamente dispunha de autonomia para pensar no que é melhor para empresa”. (ANTUNES, 1999, p. 56). Nesse contexto, o que se deduz é que a empresa envolve o funcionário para capturar sua subjetividade. Antunes (1999, p. 56) comenta que é “uma forma relativamente menos despótica, mas que tem como contrapartida a condição para envolver a subjetividade do trabalhador nesse processo, de envolvê-lo de modo completamente manipulado e subordinado aos interesses exclusivos da empresa e do capital.”.

O mesmo autor afirma que o capitalismo da era do toyotismo deu início ao processo de “envolvimento manipulatório”, que tem se intensificado. Isso se deve ao fato de que a tecnologia tanto pode proporcionar maior desenvolvimento das potencialidades do trabalhador, quanto traz a alienação, ou como o autor prefere usar, o estranhamento. Esse processo influencia na subjetividade do indivíduo, pois ao alienar-se, perde referências e a si mesmo. Nesse contexto, Antunes (2005, p. 189) aponta que “[...] ao mesmo tempo em que o desenvolvimento tecnológico pode provocar „diretamente um crescimento da capacidade humana“, sua subordinação estrita à lógica do capital acaba por sacrificar os indivíduos”. Essa ambivalência acarreta ao indivíduo perdas de princípios e valores, que se deixam moldar por padrões universais e massificadores.

Complementando essa lógica do capitalismo de dominação societal, Grisci e Carvalho (2004, p. 75) colocam que o “[...] sujeito é uma produção do capitalismo, que não apenas produz bens e produtos, mas também projeta a realidade psíquica, fabricando a relação do sujeito com o mundo e consigo mesmo”.

Nesse contexto, o trabalhador de um lado usufrui de todos os benefícios e facilidades que a tecnologia lhe proporciona, desenvolvendo seu trabalho com criatividade, praticidade e renovando-se a cada dia para o mercado de trabalho. E por outro lado, este mesmo trabalhador se submete e se consome nesse ambiente que cada vez mais lhe solicita e assim, este indivíduo é absorvido pelas obrigações laborais, “esquecendo-se de viver, absorto no *frisson* de estar sempre atualizado e conhecedor das últimas notícias, nas novidades técnicas de informação, que certamente o levaram ao Olimpo do sucesso profissional, bem

como ao reconhecimento profissional.” (ARAÚJO; SACHUK, 2007, p. 54). Todo esse movimento vivenciado pelo trabalhador, além de trazer desgaste físico, também traz o sofrimento emocional, quando percebe que seu corpo e psíquico possuem limitações nesse processo.

Essa carga emocional a qual as pessoas são submetidas acarretam em um desgaste físico e mental, isto é, são determinantes para desenvolver estresse, diminuição da concentração, memória, ansiedade, frustração, fobias, depressão, doenças psicossomáticas, dependência de substâncias psicoativas, etc. Portanto é possível observar que os fatores que geram os riscos à saúde e ao sofrimento psíquico estão aumentando cada vez mais devido às cobranças que são atribuídas aos profissionais, que muitas vezes excedem sua competência de adequação. É preciso considerar que, além dos aspectos relacionados ao trabalho, também os demais aspectos de sua vida, no que toca às suas condições de vida, à sua própria família. (ARAÚJO; SACHUK, 2007)

De modo geral, as organizações utilizam vários artifícios para captura da subjetividade do trabalhador. Srour (2005, p. 176) aponta que o indivíduo acaba por obter satisfações promovidas pela empresa através de incentivos, remunerações, premiações, participação nos lucros, melhores condições de trabalho, dentre outras estratégias que, na verdade, são “meios de controle simbólicos ou mentais”, que acenam ao indivíduo possibilidades de prestígio, reconhecimento e integração social, fatores importantes para o bem-estar do trabalhador. Assim, “as organizações conseguem atingir suas finalidades e manter a disciplina e a coesão internas através de controles variantes e concomitantes – as contribuições materiais, as coerções físicas e as sanções simbólicas.” (SROUR, 2005, p. 176). As exigências para um trabalhador flexível e polivalente trazem cada vez mais consequências psíquicas a esse indivíduo, que se ilude nas emergências do capitalismo e esquece de si, aceitando certas convicções como se fossem próprias.

Bridges (1995) em seu livro *Um mundo sem empregos*, traz um capítulo chamado “Um guia de carreira para o trabalhador do século XXI”, no qual traz de forma interessante alguns esclarecimentos ao trabalhador sobre a sua atual situação e como ele tem que agir para garantir ou continuar no seu emprego. Mesmo com essas dicas “quase infalíveis”, o autor enfatiza as condições de instabilidade que se vive e os acordos trabalhistas temporários, oriundos de um cenário econômico de metamorfoses. Na introdução das dicas, o autor aponta que:

A instabilidade de emprego está atravessando uma dessas redefinições fundamentais que marca um ponto decisivo nas sociedades. Agora a estabilidade reside na pessoa, e não na posição, e em um grupo de qualidades que nada tem a ver com as políticas ou práticas da organização. De agora em diante você terá cada vez mais dificuldade para encontrar estabilidade de emprego. (BRIDGES, 1995, p. 64)

Iniciando com essa introdução, o autor supracitado, dá as três dicas chave. A primeira é a “empregabilidade”, onde o trabalhador deve ser “atraente” para o empregador, pois ele deve ter qualidades e competências para atender a demanda da empresa. Ou seja, o trabalhador deve se moldar para suprir as necessidades da empresa em dado momento. Outra dica é a “mentalidade de fornecedor”, isso quer dizer que o trabalhador deve deixar seu pensamento tradicional de empregado e se ver agora como um “fornecedor externo que foi contratado para realizar uma tarefa específica”. E por último, vem a “elasticidade”, que trata da necessidade de ser maleável e flexível as exigências da empresa, já que está em um ambiente em constante mudança, que atende a uma lógica de consumo. Para isso o trabalhador deve ter a “capacidade de vergar e não quebrar-se, de prontamente abrir mão do que está superado e aprender o novo, de recuperar-se rapidamente da decepção, de viver com elevados níveis de incerteza e de encontrar sua segurança interiormente, mais do que externamente”. (BRIDGES, 1995, p. 64-65).

O que se observa nas palavras do autor é que ele apenas está preparando seus leitores para um mercado cada vez mais arisco, instável e turbulento, que não mede esforços para continuar com o ciclo produtivo, na verdade, mais produtivo e com o *status* de soberania. Antunes (2005, p. 159) em conformidade com o que foi dito, afirma que na contemporaneidade o trabalho é “[...] complexificado, heterogeneizado e ainda mais intensificado nos seus ritmos e processos”. Bridges (2005) e Antunes (2009), ainda que concepções teóricas diferentes, trazem notícia de um mercado crescentemente competitivo e que exclui quem não dança conforme a música.

Diante do exposto nos parágrafos anteriores, podemos observar que tudo corre entre a flexibilidade, fluidez e instabilidade. A acumulação flexível quer um trabalhador que consiga conciliar internamente sentimento de pertencimento e distância em relação à empresa, assim como dedicação incondicional e indiferença, conforme a necessidade organizacional, mantendo-se atento para oscilar entre o sim ou o não. O mudar, renovar, aprimorar, ser ou não ser, são questões frequentes para o indivíduo que certamente devem pesar na sua forma de ser no trabalho. Assim sendo, o trabalhador continua com a alienação de tempos anteriores, mas com novos contornos que conciliam com as novas formas de organizações do trabalho. (SENNETT, 2004).

Aranha e Martins (2003) trazem o conceito de alienação não só vinculado a produção, como também a alienação do trabalhador no consumo e lazer. Foi com o taylorismo/fordismo que se intensificou o conceito de alienação na produção, que diz respeito ao trabalhador ser alheio aquilo que produz, de não ter mais controle do produto final, estar reduzido a uma pequena parte do processo de produção. A racionalização do processo de produção traz a desumanização do trabalhador, na medida em que o concebe de forma fragmentada, desconsiderando tudo que lhe é subjetivo e apenas vendo sua capacidade de produção de peças. Ainda com as mudanças oriundas da acumulação flexível, concebendo o trabalhador de forma mais humanizada, como alguém capaz de ser ativo intelectualmente no processo de produção, a alienação ainda continua, só que de forma diferenciada. Nesse contexto, Aranha e Martins (2003, p. 47) colocam que “o trabalho não deixa de ser alienado, na medida em que as decisões não dependem do trabalhador, mas da „lógica do mercado“.”

Já a alienação no consumo, diz respeito à cegueira frente ao mundo de mercadoria em que estamos inseridos, é o fetichismo da mercadoria. O trabalhador que trabalha para consumir, tornando o consumo alienado um fim em si mesmo. O indivíduo não usufrui mais de sua escolha autônoma do que gostaria de consumir, ele sucumbe aos apelos dos meios de comunicação de massa, criando necessidades artificiais, mas convincentes para si. (ARANHA; MARTINS, 2003). Com a tendência do toyotismo para o setor de serviços, isso:

[...] desloca a ênfase da produção para o consumo de serviços. Multiplicam-se as ofertas de possibilidade de consumo. A única coisa que não se tem escolha é não consumir. Os centros de compras se transformam em „catedrais do consumo“ verdadeiros templos cujo apelo constante ao novo torna tudo descartável e rapidamente obsoleto. Vendem-se coisas, serviços, idéias. (ARANHA; MARTINS, 2003, p. 48).

Por fim, vem a alienação no lazer. Aranha e Martins (2003) trazem o lazer como uma invenção da sociedade industrial, com características específicas a fim de ser o contraponto ao tempo dedicado ao trabalho. O lazer ou tempo livre “representa uma conquista da classe operária frente à exploração do capital [...] ocorrendo à nítida separação entre tempo-espço de trabalho (produção) e lazer (atividades contrárias ao trabalho) enquanto tempo para atividades que se voltam para reposição física e mental”. (AQUINO; MARTINS, 2007, p. 485). Devendo este tempo ser usado para atividades prazerosas e relaxantes para o indivíduo, cabendo apenas a ele, decidir como utilizar seu tempo de descanso ao bel prazer de suas escolhas pessoais.

O lazer na sociedade da informação e da tecnologia encontra-se submetido ao consumo, de tal modo que o indivíduo acaba influenciado pelas chamadas do mercado e utiliza seu tempo para suprir falsas necessidades materiais impostas pela produção capitalista. (AQUINO; MARTINS, 2007). Diz-se alienação, pois os trabalhadores não fazem mais suas escolhas sozinhos, tem o mercado, com propagandas, produtos e serviços que conduzem, de tempos e tempos, suas decisões para o movimento de vai e vem. “Dependendo da época elegem-se atividades, como boliche, patinação, esportes radicais, destacam-se danceterias e barzinhos específicos, filmes da moda, locais de viagem.” (ARANHA; MARTINS, 2003, p. 49).

Devemos ser generosos e não generalizar, assim como o lazer na era da flexibilidade do capital pode ser alienado, também pode não ser, cabe ao indivíduo discernir a finalidade e intenção da ocupação do seu tempo livre. Assim como o indivíduo pode tomar atitudes de passividade, agindo por influências de modismos e propagandas massificantes, também tem a possibilidade de ser ativo e agir conforme suas reais demandas. (ARANHA; MARTINS, 2003).

Em consonância com a idéia de alienação, Antunes (2005, p. 189) utiliza como sinônimo a expressão “estranhamento”, que diz respeito à produção, ao consumo e lazer, desta forma ele aponta que:

Com suas formas contemporâneas de estranhamento ou alienação atingem, além do espaço da produção, também a esfera do consumo, a esfera da vida fora do trabalho, o chamado tempo livre é, em boa medida, um tempo também submetido aos valores do sistema produtor de mercadorias e das necessidades de consumo [...].

O trabalhador que se aliena em todos os sentidos no seu ambiente de trabalho, é um indivíduo que sobra nessa relação. Está preso na emergência do consumo e na falta de tempo para gastar com o que realmente deseja. Com as exigências flexíveis das novas formas de organizações do trabalho, o indivíduo adquire caráter padronizado e homogêneo. Com medo da exclusão, age de forma inautêntica, conforme regras e normas estabelecidas pelo mercado, tomando várias identidades/ máscaras, de forma que essas condutas irão repercutir na sua subjetividade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O intento que guiou o desenvolvimento do presente estudo foi o de investigar como as novas formas de organizações do trabalho e as imbricações na saúde mental do trabalhador. Fizemos um breve percurso pela história até chegarmos à atual conjuntura, onde as relações de trabalho se baseiam em vínculos empregatícios frouxos, fincando questões como flexibilidade e maleabilidade, gerando sofrimento psíquico para o trabalhador. Esse movimento surgiu com a reestruturação produtiva, que ocasionou a crescente redução do proletariado industrial, direcionando as atividades laborais para o setor de serviços ou terceiro setor. Em função dessas transformações, intensifica-se o desemprego e as formas precárias de trabalho, acarretando significativas consequências na constituição psíquica na classe-que-vive-do-trabalho.

Com o objetivo de manter a dominação produtiva e societal, o capitalismo trouxe com a implementação do modelo de produção calcado na lógica da acumulação flexível, a exigência de um trabalhador multifuncional, polivalente, participativo. Neste processo a rigidez do taylorismo/fordismo sede lugar a flexibilidade do toyotismo. Desta forma, a captura do saber e fazer operário foi substituída pela captura da subjetividade do trabalhador. Nessa captura, o indivíduo se prende e se perde na emergência do consumo e no lazer, tornando o trabalho um meio em si, meio para acesso a bens materiais. Assim, responde a lógica do capital e torna-se alienado nesse processo.

O consumo na sociedade contemporânea tem tomado grandes proporções na vida do indivíduo, tanto no trabalho, quanto no tempo fora dele. Trabalha-se cada vez mais para conseguir mais dinheiro e dessa forma consumir, suprindo as “necessidades” manejadas pelo capital. O tempo livre que deveria ser gasto com atividades as quais sejam realmente escolhas pessoais do indivíduo, perde sentido, torna-se um passa-tempo, ocupado pela prazerosa atividade de consumir. O indivíduo da emergência do consumo é alguém solitário, suas relações são baseadas apenas em interesses, pois quem tem mais, provavelmente é uma pessoa melhor. Os indivíduos consomem produtos e pessoas com a mesma descartabilidade. Nesse contexto, Bauman (2001) contempla que as relações interpessoais foram suprimidas pelo individualismo, não se olha mais para quem está do lado. Assim, as relações tendem a se tornar breves e superficiais.

Nas atividades laborais, as relações que não priorizam coletivo também são tendências. Na era da acumulação flexível, as organizações exigem que o trabalhador seja flexível, participativo, trabalhe em equipe, sendo cooperativo e adaptável às mudanças, no

entanto esse discurso é superficial e cheio de controvérsias. A realidade é que essas exigências trazem efeitos contrários, os laços de lealdade são frágeis, cria-se um ambiente de desconfiança, pois o colega do lado é um concorrente em potencial, deve-se fazer qualquer coisa para assegurar-se no emprego. Todo esse contexto proporciona ambientes competitivos e tensos, gerando sentimento de desproteção e vulnerabilidade nos trabalhadores. Deste modo, podemos afirmar que o indivíduo é convocado a romper os laços e descartar as lealdades, havendo a fragmentação do coletivo. (SENNETT, 2004).

A flexibilização, na contemporaneidade, abrange todos os âmbitos do mundo do trabalho. Exige que a organização seja pautada na racionalização, enxugando seu quadro de funcionários e reduzindo gastos. A rigidez e especialização são palavras que tendem ao desuso. Quanto ao trabalhador, tem que ser participativo, maleável, implicado e por vezes desprendido do emprego, deve ser dedicado e também indiferente, deve ser e não ser ele mesmo. Essas exigências trazem uma série de ambivalências, às quais o trabalhador deve estar pronto para responder, devendo se moldar e agir conforme o que lhe for solicitado, caso contrário está fora do mercado de trabalho. (SENNETT, 2004).

As novas formas de organização do trabalho que abrangem os terceirizados, temporários ou parciais, dentre outras formas assemelhadas de informalidade e precarização, trazem notícia de um trabalhador com a subjetividade fragilizada. É um indivíduo sem certezas e sem garantias, que deve estar preparado para as mudanças, pois nada é suficientemente estável. É alguém que não faz parte da organização, passa por ela sem vínculos. Por vezes, tem como patrão a sua clientela e seu ambiente de trabalho pode ser sua própria casa. Nessas circunstâncias, temos o trabalhador que se sujeita às exigências do capitalismo flexível, que por medo do desemprego e das formas precárias de trabalho, esquece de si próprio, se fazendo um indivíduo de perdas. Perde princípios, valores, dignidade, identidade, caráter, perde aquilo que lhe construiu como ser individual e social.

Nessa relação de agir conforme a demanda da organização, o trabalhador da reestruturação produtiva se anula, agindo conforme padrões universais e massificadores. Para manter o emprego, ou mesmo para conseguir um diante do mercado que se mostra mais restrito e exigente, o indivíduo toma atitudes e posicionamentos conforme o contexto que se insere. É como se tivesse máscaras para cada situação, de tal modo que, ao assumir determinada máscara, estaria se comportando conforme a ocasião, de “forma calculada, planejada e pouco autêntica, estabelecendo relacionamentos instrumentais.” (GRISCI; CARVALHO, 2004, p. 75). Sennett (2004), nessa mesma linha, fala de um sujeito que deve

vergar-se, dobrar mais sem quebrar, ter a capacidade de se estruturar mesmo frente a situações desestruturantes, sempre atentos as mudanças.

Nessas idas e vindas, o trabalhador acaba se perdendo e assimilando modos de ser e viver que não são os seus. As máscaras que usa para responder às demandas do mercado fixam em si, não discernindo mais a realidade do fingimento, de tal modo que incorpora o personagem, destituindo-se de si. Ao internalizar condutas que não são genuínas, o indivíduo sofre, sofrimento de quem não só vende sua força de trabalho, mas também a si mesmo. (GRISCI; CARVALHO, 2004).

Aquele que se reconhece, que consegue manter distanciamento, não se perde por inteiro nos discursos flexíveis do capitalismo. O trabalhador deve ter clareza do contexto que está inserido, ter uma análise crítica de que além de fonte de prazer, o trabalho também lhe traz sofrimento, medos, insegurança, dentre outras coisas advindas da acumulação flexível, mas que a partir disso, pode tomar atitudes que não vão de encontro aos seus preceitos. É importante que o indivíduo não se deixe seduzir, não seja capturado pelas tentações do capital. Conhecendo-se, o indivíduo mesmo diante da quase inevitável alienação, do sofrimento e adoecimento no trabalho, pode criar estratégias de forma a encontrar brechas para vivência de autonomia, saúde, sentimento de pertencimento, enfim, situações que repercutam positivamente na sua subjetividade.

Até onde esse indivíduo é vítima, é culpado, é cúmplice? Escolhas limitadas de quem tenta justificar e agir conforme a lógica da flexibilidade traz consequências à sua subjetividade. Tudo isso acarreta em seqüelas, estragos, de forma a corromper o modo de ser do trabalhador. Nesse momento se faz necessário a figura do psicólogo de modo a dar esse aparato, contribuindo para que o trabalhador resista às demandas do capital, não se tornando um instrumento, buscando modos de emancipação dessa condição, primando por sua saúde mental e qualidade de vida.

## REFERÊNCIAS

ÁLVARES, L. C.. ONGs: uma alternativa aos descaminhos do desenvolvimentismo.

**Cadernos da Escola do Legislativo**. Belo Horizonte, v. 5, n. 10, Jul. 2000. Disponível em: <<http://almg.gov.br/CadernosEscol/Caderno10/ong.pdf>>. Acesso em: 06 Dez. 2010.

ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

\_\_\_\_\_. **Adeus trabalho?**:ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

\_\_\_\_\_. **Produção liofilizada e a precarização estrutural do trabalho**. In:O avesso do trabalho II: trabalho, precarização e saúde do trabalhador. Orgs: Edvânia Lourenço *et al.* São Paulo: Expressão popular, 2010.

\_\_\_\_\_. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, 1999 . Disponível em: <[http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37171999000100008&lng=pt&nrm=iso](http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37171999000100008&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 21 Set. 2010.

AQUINO, C. A. B.; MARTINS, J. C. de O. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Rev. Mal-Estar Subj.**, Fortaleza, v. 7, n. 2, Set. 2007 . Disponível em: <[http://pepsic.homolog.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-61482007000200013&lng=es&nrm=iso](http://pepsic.homolog.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482007000200013&lng=es&nrm=iso)>. Acesso em: 23 Nov. 2010.

ARANHA, M. L. de A.; MARTINS, M. H. P. **Filosofando**: introdução a filosofia. 4. ed. São Paulo: Moderna, 2009.

ARAÚJO, R. R. de; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **REGE-USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, mar. 2007. Disponível em: <[http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-22762007000100006&lng=pt&nrm=iso](http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-22762007000100006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 10 Jul. 2010.

BAUMAN, Z. **Vida líquida**. trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.

\_\_\_\_\_. **Modernidade líquida**. trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, Mar. 2010 .Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512010000100006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000100006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 06 Dez. 2010.

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. de L. T. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRIDGES, W. **Um mundo sem empregos**. trad. José Carlos Barbosa dos Santos. São Paulo, Makron Books, 1995.

CALDANA, A. C. F.; FIGUEIREDO, M. A. de C. Desemprego e subjetividade: estratégias de inclusão social e sobrevivência. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 22, 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-863X2002000100003&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2002000100003&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 08 Jul. 2010.

CASTELHANO, L. M. O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, Jan/Abr. 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822005000100003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822005000100003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 08 Jul. 2010.

COLBARI, A. Resistência e Adesão no Universo das Relações de Trabalho. In: BORGES, Luiz Henrique; BARBOSA, Maria das Graças; ARAÚJO, Maristela Dalbello de (Org). **Organização do Trabalho e Saúde: múltiplas relações**. Vitória: Edufes, 2001, 394p, p.113-131.

COSTA, I. de S. A. da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, Fev. 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-76122007000100007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122007000100007&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 06 Dez. 2010.

COUTINHO, M. C.. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 12, n. 2, dez. 2009. Disponível em: <[http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172009000200005&lng=pt&nrm=iso](http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 25 Ago. 2010.

DEJOURS, C. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

\_\_\_\_\_. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994

DIAS, R. **Sociologia e Administração**. 4. ed. Campinas, SP: Editora Alínea, 2009.

GONDIM, S. M. G. *et al.* Carteira de trabalho, artigo de luxo: o perfil psicossocial de trabalhadores informais em Salvador, Bahia. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 11, n.1, Abr. 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2006000100007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2006000100007&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 06 Dez. 2010.

GONZALÉZ REY, F. L. **Sujeito e subjetividade: uma aproximação histórico-cultural**. Trad. Raquel Souza Lobo Guzzo. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2003.

GRISCI, C. L. I.; CARVALHO, M. L. Gerenciamento de impressão e entrevista de seleção:

camaleões em cena. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 24, n. 2, Jun. 2004. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932004000200009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932004000200009&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 03 Dez. 2010.

LIMA, M. C. R.; QUEIROZ, S. S. de. Organizações que mudam, vidas que se transformam: a posição dos sujeitos diante de processos de reestruturação organizacional na administração pública. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 3, n. 1, jun. 2003. Disponível em: <[http://pepsic.homolog.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572003000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.homolog.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572003000100005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 15 Jul. 2010.

LIMA, J. C. Paradoxos do trabalho associado. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 21, n. 1, Jun. 2009. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-20702009000100007&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702009000100007&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 06 Dez. 2010.

\_\_\_\_\_. Reestruturação industrial, desemprego e autogestão: as cooperativas do Vale do Sinos. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 10, n. 19, Jun. 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-45222008000100010&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222008000100010&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 06 Dez. 2010.

MORAES, I. *et al.* Terceirização: moldando o futuro das empresas. **Gestão e Planejamento**, América do Norte, v. 1, n.1, Jan. 2008. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/130/130>>. Acesso em 03 Dez. 2010.

OLIVEIRA, R. P. de; IRIART, J. A. B. Representações do trabalho entre trabalhadores informais da construção civil. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 13, n. 3, Set. 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-73722008000300004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722008000300004)>. Acesso em: 06 Dez. 2010.

PINHEIRO, L. R. S.; MONTEIRO, J. K. Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 10, n. 2, dez. 2007. Disponível em: <[http://pepsic.homolog.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172007000200004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.homolog.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172007000200004&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 03 Dez. 2010.

PINTO, C. R. J. As ONGs e a política no Brasil: presença de novos atores. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 49, n. 3, 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-52582006000300008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582006000300008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 06 Dez. 2010

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2002.

RAMMINGER, T.; NARDI, H. C. Subjetividade e trabalho: algumas contribuições conceituais de Michel Foucault. **Interface (Botucatu)**, Botucatu, v. 12, n. 25, Jun. 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-32832008000200009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832008000200009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 03 Jul. 2010.

RIBEIRO, C. V. dos S.; LEDA, D. B. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, dez. 2004. Disponível em:

<[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812004000300006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000300006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 20 Out. 2010.

SANTOS, M. C. O. *et al.* Desregulamentação do trabalho e desregulação da atividade: o caso da terceirização da limpeza urbana e o trabalho dos garis. **Produção**, São Paulo, v. 19, n. 1, Abr. 2009. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-65132009000100013&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132009000100013&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 06 Dez. 2010.

SENNETT, R. **A corrosão de caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. trad. Marcos Santarrita. 8. ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

SHOUR, R. H. **Poder, cultura e ética nas organizações: o desafio das formas de gestão**. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

SOUZA, S.F. **Trabalho e Saúde Mental dos Trabalhadores de Manutenção de um Sistema de Geração e Transmissão de Energia Elétrica** – Salvador, 2009.

TACHIZAWA, T. **Organizações não governamentais e terceiro setor: criação de ONGs e estratégias de atuação**. São Paulo: Atlas, 2002.

TEODÓSIO, A. dos S. de S.. Organizações não governamentais entre a justiça social e a eficiência gerencial: armadilhas, perspectivas e desafios da modernização das políticas públicas locais. **Civitas**, Porto Alegre, v. 2, n. 1, Jun., 2002. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/90>>. Acesso em: 06 Dez. 2010.

VICENTINO, C. **História geral**. São Paulo: Scipione, 2008.