

Identidade e trabalho na sociedade capitalista¹

Identity and work in capitalist society

Catia SEGABINAZZI²

RESUMO

Em todos os países do mundo, os regidos pela lógica capitalista e nela inseridos, vemos acontecendo um fenômeno, qual seja, falamos cada vez mais de emprego e não de trabalho. Isso remete à noção de tarefa a ser feita. Ao mesmo tempo, a importância e a exaltação máximas conferidas ao trabalho na sociedade ocidental concede ao papel do trabalhador lugar de destaque entre os papéis sociais representativos do eu. Como está o trabalhador diante deste quadro? Este artigo tem como objetivo contribuir para a reflexão sobre o sentido que o trabalho vem adquirindo para as pessoas na sociedade capitalista, buscando informações no contexto histórico e trazendo a discussão existente sobre o tema. Temas como a divisão técnica do trabalho na sociedade capitalista e a alienação decorrente deste processo, a articulação entre identidade e trabalho e a expressividade deste último na constituição do eu, ajudam a compor a presente reflexão.

Palavras-chave: trabalho, identidade, contradição, alienação.

¹ Artigo publicado na Revista Virtual Textos & Contextos, nº 7, jul. 2007, da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

² Assistente Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Cientista Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Especialista em Gestão Estratégica de Recursos Humanos pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Mestre em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. E-mail: <css@trf4.gov.br>.

ABSTRACT

A phenomenon has been occurring in all countries of the world ruled by capitalism logic, which is we talk increasingly more about employment than about work. This forwards to the notion of task to be done. At the same time, the maximum relevance and exaltation conferred to work in occidental society give to worker role a distinction place among social role representatives of the I. How is worker before such picture? This article aims at contributing to reflect about the sense work has been acquiring for people in capitalist society, searching for information in historical context and bringing existent discussion over the theme; themes such as the technical work division in capitalist society and the alienation resulting from such process, articulation between identity and work, and expressiveness of the last in the constitution of me.

Keywords: work, identity, contradiction, alienation.

INTRODUÇÃO

A produtividade e a eficiência organizacionais como meta essencial à sobrevivência das empresas têm originado conseqüências nefastas ao bem-estar dos trabalhadores. A organização mostra-se, muitas vezes, como um local propício ao sofrimento, à violência física e psicológica, ao tédio e, mesmo, ao desespero, não apenas nos escalões inferiores, mas também nos níveis intermediários e superiores. Os trabalhadores são vistos como meros recursos, cujo rendimento deve ser satisfatório, do mesmo modo que os equipamentos, as ferramentas e a matéria-prima (MAZZILLI, 1995).

A racionalização subjacente aos processos de reestruturação e modernização empresarial implica a redução e a flexibilização do emprego, como também a grande heterogeneidade das situações de trabalho e o aumento da força de trabalho flexível e periférica. Segundo Kovács (2002), a falta de perspectivas e de confiança no futuro, o aumento do sentimento de insegurança, a inquietação e a angústia são características que marcam, cada vez mais, o ambiente social contemporâneo. E, paradoxalmente, nesse ambiente, multiplicam-se os apelos cada vez mais exigentes que visam ao dinamismo pessoal e à responsabilização individual.

Identidade e Sentido do Trabalho

A identidade é uma expressão subjetiva e refere-se a tudo aquilo que é vivenciado como *eu* em resposta à pergunta *quem és*, sendo apreendida através da representação de si mesmo. Inscreve-se em um contexto conceitual amplo, o que implica abordagens diferenciadas. Constitui-se como um sistema de representações diversas (COSTA, 1989) ou como múltiplos personagens que ora se conservam, ora se sucedem, ora coexistem, ora se alternam, mas com aparência unívoca e estável (CIAMPA, 1987).

A própria etimologia da palavra remete a *idem*, do latim, o mesmo. No entanto, o conceito de identidade como é usualmente focado implica processualidade, metamorfose. Sob esse enfoque, a identidade é um constante “estar sendo”, embora se represente com aparência de “ser”. Refere-se a movimentos que dizem respeito tanto à singularidade humana quanto a particularidades de grupos, segmentos, estratos, classes, culturas. É um conceito cujo entendimento exige se superarem dicotomias, pois sua compreensão envolve, ao mesmo tempo, o igual e o diferente, o permanente e o mutante, o individual e o coletivo.

A tradição teórica do estudo da identidade circunscreve-se, prioritariamente, no campo da Filosofia. A tendência atual é concebê-la como uma síntese lógica e ontológica, em que as relações sociais ocupam lugar destacado na sua constituição.

Atribuindo à categoria identidade uma dimensão histórico-social, Martinelli (1991) defende que ela não pode ser concebida senão dialética e historicamente:

Identidade e consciência social não podem ser pensadas, portanto, à distância da totalidade social, como abstrações em generalidades ou como categorias isoladas; é preciso pensá-las dialeticamente, como categorias plenas de movimento e historicidade (MARTINELLI, 1991, p.19).

A articulação entre identidade e trabalho vem de uma tradição que confere ao papel social expressividade na constituição da identidade. Dentro dessa tradição, incluem-se as referências do interacionalismo simbólico, através dos estudos de Goffman (1985), que representam

um rompimento no costume de atribuir somente ao indivíduo, enquanto autônomo e livre, a causalidade das suas ações.

A importância e a exaltação máximas conferidas ao trabalho na sociedade ocidental concedem ao papel de trabalhador lugar de destaque entre os papéis sociais representativos do eu. Arendt (1981), referindo-se à importância do *homo faber* no mundo contemporâneo, assinala que, ao tentar dizer “quem é”, a própria linguagem induz a dizer “o que alguém é”, reservando um lugar privilegiado ao papel de trabalhador. A esse papel social agregam-se outras qualificações exigidas pelo exercício laboral, que se substantivam e se presentificam, constituindo-se em atributos do eu (ativo, forte, bravo, honesto, etc.). Costa (1989) registra, na sua prática psiquiátrica em ambulatórios de saúde, a presença de transtornos psíquicos denominados “doenças dos nervos” ou “crises nervosas”, intimamente associados com a trajetória e os percalços da vida laboral e com ameaças à identidade de trabalhador. O autor assinala que essa identidade, associada a outros atributos socialmente valorizados e julgados como constitutivos do ser humano pelo imaginário social, se mostra à consciência do sujeito como um elemento definitório de grande significação na “identificação psicológica”. Esse termo é empregado para diferenciá-lo de outros sistemas identificatórios (identidade social, étnica, religiosa, etc.), por se apresentar não apenas como um atributo do eu ou de algum eu, mas como predicado universal e genérico definidor, por excelência, do humano.

Segundo Mauss (1974), antropólogo cuja teoria concebia a pessoa como um fato da organização social, a possibilidade de manifestação da consciência individual estaria sujeita às determinações institucionais construídas em cada sociedade, em seu momento histórico. Isso implica supor que a forma como cada sociedade organiza suas relações de trabalho, que são sempre estruturadas sobre o indivíduo, no capitalismo, interfere decisivamente na liberdade de manifestação das consciências individuais.

Uma vez que a organização das relações de trabalho, no capitalismo industrial, se desenvolve no sentido de uma homogeneização ocidental das relações de produção, extrapolando os limites nacionais e regionais da cultura dos trabalhadores, é importante, para o próprio capitalismo, que estes adquiram uma consciência de si cada vez mais distanciada das representações coletivas de suas culturas. Assim, para

além dos fatos culturais tradicionalmente desenvolvidos à margem das relações de trabalho do capitalismo industrial, no seio deste último as relações coletivas estruturam-se a partir da “pressão da consciência de uns sobre a consciência dos outros” (MAUSS, 1974, p.182). Essa relação explica a diferença essencial entre as noções de pessoa que predominam em diversidade e as expressões da consciência individual no capitalismo.

Para analisar a influência das relações de trabalho na construção da personalidade do trabalhador, buscar-se-á a teoria marxista da reificação. Essa teoria trata das mudanças na sociedade e como elas provocam mediações entre as pessoas, especialmente a alienação ou a coisificação, cuja origem reside nas relações capitalistas de produção que venham a se instalar numa sociedade.

Quer se trate de caça num clã primitivo, quer do trabalho agrícola de um servo ou da corvéia na terra do senhor, os homens têm sempre consciência, em maior ou menor escala, da necessidade de produzir certos bens para alimentar-se, vestir-se, etc. (GOLDMANN, 1967, p.126).

Para Goldmann (1967), é a sobrevivência que dá significado ao trabalho, sendo que, nas sociedades de economia de troca, o produto do trabalho tinha apenas valor de uso. É nas sociedades pré-capitalistas (economia mercantil) que o produto do trabalho passa a ser um bem, isto é, se transforma em mercadoria. Essa transformação desloca o valor de uso do produto para o consumidor final e acrescenta o valor de troca.

Desse modo, o trabalho “concreto”, que envolve o produtor e o produto numa relação tal que a produção é como um prolongamento da “pessoa” do produtor, reconhecendo-se em sua obra, passa a ser um trabalho “abstrato”, em que a produção é qualitativamente igual, pois, seja o que for produzido, o valor de troca igualará tudo pelo nivelador comum, o preço, e o produto do trabalho será todo dirigido para o mercado. Esse sistema de produção capitalista provocou a ruptura das relações imediatas entre os homens, em que o outro, o não-eu, não é mais o significativo da afirmação do eu, mas apenas o concorrente.

Também é verdade que o desenvolvimento da produção capitalista baseada no fator puramente quantitativo do valor de troca fechou progressivamente a compreensão dos homens aos elementos qualitativos e sensíveis do mundo natural (GOLDMAN, 1967, p. 131).

Essas considerações apontam a pertinência da articulação entre identidade e trabalho e a expressividade deste último na constituição do eu. Acompanhando o caráter de exaltação máxima que o trabalho alcançou na sociedade ocidental a partir da implantação e da consolidação do sistema capitalista, ele é escolhido, por muitas teorias, como categoria explicativa do processo de desenvolvimento filogenético da espécie e como representativo da condição humana. O exercício de atividades coletivas e de trabalho conjunto é apontado como responsável pelo surgimento das especificidades próprias do *homo sapiens*, como pensamento, consciência e linguagem (LEONTIEV, 1978). Através da análise do trabalho alienado, Marx (1989) o apresenta como conferindo a qualificação de humano ao seu portador, a partir de uma concepção de natureza humana que se constitui na inserção no mundo das relações sociais.

Essa mesma concepção de natureza humana fundamenta a articulação entre identidade e trabalho, em que ganha relevância o que Sève denomina formas históricas de individualidade (SEVE, 1989, p.123). Ou seja, as capacidades características da humanidade historicamente desenvolvidas encontram-se objetivadas em um sistema temporal de atividades fundadas sobre o e no conjunto de relações sociais que cada indivíduo e cada geração encontram como dados existentes, mas transformados sob o ponto de vista da individualidade psicobiográfica, através da mediação do outro e de sínteses próprias, que dão o caráter de especificidade. O mundo concreto do trabalho constitui-se como um *locus* por excelência para essa mediação, quanto mais não seja, pelo número de horas diárias que os indivíduos a ele dedicam.

O trabalho é, portanto, um momento efetivo de colocação de finalidades humanas, *dotado de intrínseca dimensão teleológica*. E, como tal, mostra-se como uma *experiência elementar da vida cotidiana*, nas respostas que oferece aos carecimentos e necessidades sociais. Reconhecer o

papel fundante do trabalho na gênese e no *fazer-se do ser social* nos remete diretamente à dimensão decisiva dada pela esfera da *vida cotidiana*, como ponto de partida para a *generacidade para-si* dos homens (ANTUNES, 2001, p. 168).

O trabalho aparece, definitivamente, como um operador fundamental na própria construção do sujeito, revelando-se também como um mediador privilegiado, senão único, entre inconsciente e campo social e entre ordem singular e ordem coletiva. Não é apenas um teatro aberto ao investimento subjetivo, mas um espaço de construção do sentido e, portanto, de conquista de identidade, da continuidade e da historicização do sujeito (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

A identidade de trabalhador constitui-se precocemente através da identificação com modelos adultos e/ou através da inserção concreta no mundo do trabalho (JACQUES, 1993). Na vida adulta, essa inserção aparece como seqüência lógica de uma “vida adaptada e normal” e como atributo de valor em uma sociedade pautada pelo mérito produtivo. Os diferentes espaços de trabalho vão se constituir em oportunidades diferenciadas para a aquisição de atributos qualificativos da identidade de trabalhador. São inúmeros os estudos que têm como tema a investigação de características identificatórias próprias da classe operária e/ou de determinadas categorias profissionais, os quais apontam que o exercício de certas atividades e o convívio com algumas relações sociais constituem *modos de ser* que qualificam os pares como iguais (mesmo facultando diferenças individuais) e se expressam em comportamentos similares (modos de vestir e de falar, etc). Apontam, ainda, a incorporação desses *modos de ser* como constitutivos da identidade. Camino (1996) emprega o termo *identidade social* para referir-se à consciência de pertencer a um determinado grupo social e à carga afetiva que essa pertença implica.

O processo de tornar-se homem acontece na correlação com o ambiente, natural e humano, ou seja, o ser humano em desenvolvimento não somente se correlaciona com o ambiente natural, como também com uma ordem cultural e social. Em suma, está submetido a uma contínua interferência socialmente determinada; na verdade, a uma multiplicidade de determinações

socioculturais. Embora se possa dizer que o homem tem uma natureza, é mais significativo dizer que ele constrói sua natureza, que ele se produz a si mesmo.

•

Os pressupostos genéticos do eu são, está claro, dados no nascimento. Mas o eu tal como é experimentado mais tarde como uma identidade subjetiva e objetivamente reconhecível, não é. Os mesmos processos sociais que determinam a constituição do organismo produzem o eu em sua forma particular, culturalmente relativa. (BERGER, 1985, p.73).

O *eu* como produto social não se limita a como o indivíduo entende ou se identifica como sendo ele mesmo, mas abrange o equipamento psicológico (emoções por exemplo) amplo, que serve como complemento. Disso tudo, deduz-se que o organismo humano e o eu não podem ser compreendidos fora do contexto social em que se formaram. A instabilidade do organismo humano gera uma necessidade de que o homem forneça a si mesmo um ambiente estável para sua conduta.

A humanidade e a socialidade do homem estão entrelaçadas, ou seja, ao se organizarem os fenômenos humanos, está-se entrando no reino do social. Nesse reino, há uma ordem social que precede o desenvolvimento individual orgânico. Essa ordem social é entendida por Berger (1985) como um produto humano, uma progressiva produção humana, existindo como produto da atividade humana. O ser humano, por sua vez, tem de estar continuamente se exteriorizando na atividade. As ações humanas tornadas habituais adquirem um caráter significativo para o indivíduo. Sempre que há uma tipificação recíproca de ações habituais por tipos de atores, ocorre o que o autor denomina de institucionalização. Um mundo institucional é vivido, experimentado como uma realidade objetiva. As instituições, com seu caráter histórico e objetivo, aparecem para o indivíduo como fatos inegáveis e exteriores a ele, não podendo ele desejar que não existam. Para entendê-los, o indivíduo tem de “sair de si” e aprender o que eles são. Agora, a objetividade do mundo institucional é produzida e construída pelo homem.

É importante acentuar que a relação entre o homem, como produtor, e o mundo social, seu produto, é dialética, onde um atua reciprocamente sobre o outro. O homem exterioriza-se na sua atividade.

O processo pelo qual os produtos exteriorizados adquirem o caráter de objetividade é a objetivação. O terceiro momento é a interiorização, pela qual o mundo social objetivado é reintroduzido na consciência, no curso da socialização. O processo que inclui esses três momentos - exteriorização, objetivação e interiorização - é dialético contínuo. Afirma Berger (1985, p.87): "A sociedade é um produto humano. A sociedade é uma realidade objetiva. O homem é um produto social".

O sujeito aprende-se a si mesmo como essencialmente identificado com a ação socialmente objetivada. Depois da ação, acontece uma importante consequência, que é a reflexão do sujeito sobre ela. Então, uma parte do *eu* é objetivada como o executante dessa ação, ou seja, um segmento da personalidade objetiva-se em termos de tipificações socialmente válidas.

Enquanto apresentada como um processo dialético, a identidade social facilita a incorporação de normas do grupo social, implica uma participação ativa do sujeito na construção da identidade grupal e afeta o contexto histórico onde ocorrem essas relações concretas. Por sua vez, as estruturas sociológicas influenciam as representações que os indivíduos fazem de si enquanto representações do eu. Da mesma forma, o caráter inter-relacional entre identidade pessoal e social pressupõe que não haja identidade pessoal que não, ao mesmo tempo e da mesma forma, identidade social. Alguns espaços de trabalho e/ou categorias profissionais, pelas suas especificidades próprias, em geral associadas a prestígio ou desprestígio social, proporcionam atributos de qualificação ou desqualificação do eu.

Para Dejours; Abdoucheli; Jayet (1994), o aparelho psíquico e o desejo do sujeito, a exemplo do corpo, designado como alvo das condições de trabalho, revelam-se como alvos específicos da organização do trabalho.

A organização do trabalho aparece na clínica psicopatológica como a expressão característica da violência que pode implicar uma generalização na ordem da técnica e não mais da teoria, como era o caso anteriormente, quando ela se abate sobre os trabalhadores que não podem mais ser sujeitos de seu comportamento (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994, p.42).

Dessa forma, a psicopatologia do trabalho é levada a pesquisar primeiramente o que no trabalho está dialeticamente oposto ao desejo. Segundo esses autores, o desejo situa-se precisamente entre a necessidade (no sentido fisiológico do termo) e a demanda (no sentido de demanda de amor), para que se possa compreender que, ao se atacar o desejo, se ameaça o regulador natural do equilíbrio psíquico e somático. As relações entre desejo e motivação são determinadas pela organização do trabalho. No caso do operário semi-especializado, a organização do trabalho joga a motivação contra o desejo.

Dejours (1993) relata que, a partir de seus estudos, foi possível mostrar que as pressões do trabalho, que põem particularmente em causa o equilíbrio psíquico e a saúde mental, provêm da organização do trabalho em contraposição aos constrangimentos perigosos para a saúde somática, que se situa nas condições de trabalho, mais precisamente nas condições físicas, químicas e biológicas, cujo alvo principal é o corpo.

Na psicanálise, a atenção que é dada ao vazio causado pela separação entre o sujeito-trabalhador do seu saber e o deslocamento do saber em direção ao objeto dá-se no sentido do preenchimento desse vazio.

E quando se concebe a palavra como alojada neste lugar de negatividade de objeto e distanciamento entre sujeito e objeto, ela é concebida como uma capacidade de neutralização dos efeitos imaginários que a perda, o trauma e a separação alastram como patologia e sofrimento para o sujeito. Digamos que a palavra é concebida, na medida em que ela vem, precisamente, ocupar esse lugar onde o objeto deixou seu vazio, como ferramenta de cura, já que ela tem a capacidade, a eficácia, de sarar esse buraco permitindo a simbolização do que ali falta (JERUSALINSKY, 2000, p.38).

Segundo Dejours (1993), o problema psicopatológico essencial decorre das pressões psíquicas ocasionadas pela separação taylorista entre os trabalhos de concepção e de execução, pois, confiscando dos trabalhadores a concepção do seu trabalho, a organização científica do mesmo origina uma clivagem entre corpo e pensamento. Separando excessivamente concepção e execução, desorganiza-se o que é o próprio fundamento do "recurso humano" no plano singular.

Quanto ao próprio conteúdo do trabalho, constata-se que os desenvolvimentos técnicos recentes esvaziaram um grande número de empregos de sua substância. Tanto que, ao se perguntar, no final da jornada de trabalho, se ele está melhor, se aprendeu alguma coisa, ou se realizou algo, a resposta do trabalhador, desejavelmente positiva, não é certa. Ele pode ter contribuído para criar a riqueza, mas trabalhar é também se produzir e se realizar (ANTUNES, 2002).

As relações entre sofrimento e organização não se direcionam sempre no sentido da promessa de felicidade no mundo exterior e da promessa de infelicidade enquanto no interior da empresa. O trabalho também pode ser fonte de prazer e, mesmo, mediador da saúde. Conforme Dejours (1993), em sua luta contra o sofrimento, às vezes, o sujeito elabora soluções originais, que são favoráveis tanto à produção quanto à saúde. Tal forma de sofrimento foi por ele denominada "sofrimento criativo". Quando, ao contrário, nessa luta contra o sofrimento, o sujeito chega a soluções desfavoráveis tanto à produção quanto à sua saúde, esse sofrimento caracteriza-se como "sofrimento patológico".

Por intermédio do trabalho, o sujeito engaja-se nas relações sociais, para onde transfere questões herdadas de seu passado e de sua história afetiva. A ressonância simbólica aparece, então como uma condição necessária para a articulação bem-sucedida da dicotomia singular (sofrimento singular, herdado da história psíquica própria a cada indivíduo ou dimensão diacrônica) com a sincronia coletiva (sofrimento atual, surgido do reencontro do sujeito com a situação do trabalho ou dimensão sincrônica).

Esse ponto é essencial porque, em relação à produção e à qualidade do trabalho, a ressonância simbólica permite fazer o trabalho beneficiar-se da força extraordinária que a mobilização dos processos psíquicos nascidos do inconsciente confere. A ressonância simbólica é, por assim dizer, uma condição de reconciliação entre o inconsciente e os objetivos da produção (DEJOURS, 1993, p. 157).

Cada vez que o trabalhador encontra solução para os problemas que lhe são colocados (atividade de concepção) e que obtém em troca reconhecimento social de seu trabalho, é também o sujeito sofredor,

mobilizador de seu pensamento que recebe reconhecimento subjetivo à sua capacidade, para conjurar a angústia e dominar seu sofrimento.

Porém o prazer obtido dessa gratificação tem curta duração, ressurgindo o sofrimento, impelindo-o para outras situações de trabalho, novas apostas organizacionais e novos desafios simbólicos. Por outro lado, sendo o reconhecimento a retribuição fundamental da sublimação, isso significa que esta representa um importante papel na conquista da identidade. Identidade e reconhecimento social como condição de sublimação conferem à primeira uma função essencial na saúde mental.

Entretanto o trabalhar é um ato imprescindível para as pessoas, mesmo que parcelar e especializado, pois se refere à própria sobrevivência e ao condicionamento social do indivíduo. O trabalho, de fato, não é sempre patogênico; ele tem, ao contrário, um poder “estruturante”, em face da saúde tanto mental como física (DEJOURS, 1993).

O trabalho pode constituir-se num fator de equilíbrio e desenvolvimento. A possibilidade de isso acontecer está vinculada a um trabalho que permita a cada indivíduo aliar o desejo de executar a tarefa às necessidades físicas (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993).

Os indivíduos levam para o trabalho um conhecimento pré-teórico, ou seja, a soma de tudo aquilo que todos sabem a respeito do mundo social, de princípios morais, valores e crenças, mitos, etc. Esse conhecimento constitui a dinâmica motivadora da conduta institucionalizada, define papéis, controla e prediz condutas e institui que, qualquer desvio desse código pode ser considerado como afastamento da realidade.

Este é o conhecimento aprendido no curso da socialização e que serve de mediação na interiorização pela consciência individual das estruturas objetivadas do mundo social. Neste sentido, o conhecimento situa-se no coração da dialética fundamental da sociedade. (BERGER, 1985, p. 94).

Conforme Berger (1985) destaca, a ordem institucional tem origem na tipificação dos desempenhos de um indivíduo e dos outros, requerendo haver um sentido objetivo nas ações.

As instituições incorporam-se à experiência do indivíduo por meio dos papéis. Ao desempenhá-los, o indivíduo participa de um mundo social. Ao interiorizar esses papéis, o mesmo mundo torna-se subjetivamente real para ele. *

A realidade da vida cotidiana mantém-se, porque se corporificou em rotinas, o que é a essência da socialização. Os outros significativos ocupam uma posição central na economia e na conservação da realidade e são particularmente importantes para a confirmação do elemento crucial da realidade chamada identidade. E somente é possível o indivíduo manter sua auto-identificação como pessoa de importância em um meio que confirma essa identidade. A socialização realiza-se sempre no contexto de uma estrutura social específica. Em uma sociedade onde há uma divisão muito simples do trabalho e mínima distribuição de conhecimento, a socialização verifica-se com maior sucesso. Isso decorre da massividade coercitiva da realidade objetiva a ser interiorizada. Essa realidade será plenamente representada na identidade do indivíduo.

Berger (1985) salienta que numa sociedade complexa como a nossa, haverá uma consciência geral cada vez maior da relatividade de todos os mundos, inclusive o do próprio indivíduo, cuja conduta será aprendida como um papel. Isto implica a análise tanto do pluralismo da realidade quanto do pluralismo da identidade, referidos à dinâmica estrutural da sociedade industrial, da estratificação social.

A identidade acha-se em relação dialética com a sociedade. É formada por processos sociais determinados pela estrutura social. Esses processos são implicados na sua formação e na sua conservação. De outra forma, as identidades reagem sobre a estrutura social, mantendo-a, modificando-a ou mesmo remodelando-a.

Segundo Enriquez (1999), a primeira formação da identidade é feita pela família, que tem o papel de transmitir noções éticas e o amor natural. A escola, de sua parte, deve favorecer o confronto com os semelhantes e o desenvolvimento do pensamento. O trabalho toma as pessoas que têm um certo grau de personalidade e as remodela, estabiliza suas personalidades e seus desejos, colocando-as na realidade, possibilitando que se instaure a temporalidade onde o ser humano se desenvolve. O autor pensa uma organização do trabalho onde os indivíduos não estejam simplesmente em um trabalho repetitivo, mas onde possam ter uma certa autonomia e uma certa possibilidade

de decisão. Pensa, ainda, no desenvolvimento das atividades do setor quartenário, ou seja, o ensino, a educação, todo o setor de lazer. Sob esse ponto de vista, volta-se à afirmação de Marx, referindo que, um dia, existirão pessoas que irão trabalhar três horas por dia e, depois, irão pescar, ler um bom livro, fazer música, etc.

CONTRADIÇÃO E TRABALHO

A categoria contradição está presente nos processos de trabalho, em todas as suas instâncias. O trabalho como categoria simples só seria possível em uma sociedade onde existisse uma grande diversidade de gêneros de trabalho. A heterogeneidade de formas de inserção no mercado e de organização dos trabalhadores é, contraditoriamente, condição histórica da homogeneidade do trabalho abstrato ou da própria teoria do valor. A raiz da polêmica está na unidade contraditória presente na mercadoria entre o valor de uso e o valor, entre trabalho abstrato e concreto, entre processo de trabalho e de valorização.

A exigência e o estímulo a um trabalhador capaz de realizar múltiplas funções - a multifuncionalidade já referida - pelo mesmo salário expressa a indiferença do trabalhador assalariado em relação ao tipo de atividade que realiza, revela o estranhamento do trabalhador em relação à sua própria atividade. O trabalho passa a ser apenas um meio de obtenção do equivalente de seus meios de vida (IAMAMOTO, 1999).

Enfim, o segredo para se ultrapassar a aparente dualidade em excludência entre identidade e diversidade, universal e particular, concreto e abstrato, que também se repõe na análise do trabalho, está no trato das dimensões lógica e histórica do método. A dinâmica dos elementos que conformam uma unidade contraditória em que um é mediador do outro, qualifica-o, nega-o e a ele se contrapõe - sendo, por isso, mutuamente indispensáveis -, tende a ser lida de maneira engessada e rígida, como dualidades mutuamente excludentes, perdendo-se a dimensão de movimento e processo (IAMAMOTO, 1999, p. 91).

Algumas organizações atuais procuram introduzir novas formas de trabalho diferentes das preconizadas pelo princípio da organização

racional do trabalho, que, embora questionáveis, se constituem em um sistema tecnicamente coerente e lógico, mas com contradições evidentes no plano social e psicológico. Faz-se necessária uma abstração das novas formas de trabalho junto a uma objetivação explícita das ações a serem tomadas, uma desterritorialização dos espaços físicos e psicológicos, anteriormente estabelecido, e uma valorização do indivíduo. Assim, as novas restrições que emergem das políticas organizacionais se aliam às vantagens oferecidas pela organização aos seus integrantes. Vista dessa maneira, a organização define-se como um conjunto dinâmico de respostas às contradições econômicas, sociais e psicoquímicas existentes. É realmente um sistema, mas um sistema de mediações que só pode ser compreendido pela referência a uma mudança das condições do mercado e das contradições entre as necessidades de seus recursos humanos (indivíduos e grupos) e as necessidades da organização. Ao mesmo tempo, o trabalho constitui-se numa atividade decisiva para o equilíbrio psíquico do indivíduo e para o desenvolvimento da comunidade que ele integra, exercendo sua influência através de uma rede complexa de sentimentos e representações em constante movimento.

A multifuncionalidade apresenta-se à organização alterando fatores de ordem econômica, política e ideológica (PAGÈS et al. 1993). Alguns resultados econômicos podem ser traduzidos em ganhos de produtividade, redução de custos diretos com a mão-de-obra (salários e encargos) e redução de perdas no processo produtivo. Ganhos políticos estão ligados ao reforço no controle do processo produtivo, facilitado pela informatização, que dá suporte à aplicação de diretrizes e metas organizacionais via acompanhamento dos resultados e da ação correta sobre os desvios detectados. Concretamente, esses ganhos são apresentados sob forma de redução dos níveis hierárquicos e do aumento na rapidez dos processos decisórios. Ao sinalizar valores baseados em cooperação, aprendizado contínuo, ação integrada em grupo e participação no processo decisório, a organização reforça e reproduz, ideologicamente, seus modelos de trabalho, legitimando-os ao seu modo e difundindo seus princípios.

O alcance desses resultados está relacionado às soluções encontradas pela organização na resolução de conflitos advindos das contradições emergentes do processo de mudança, sendo solicitadas pelas organizações, em alguns casos, intervenções psicossociológicas

(LÉVY, 1994), embora as empresas modernas, prevendo e admitindo a existência de tais conflitos, se antecipem, introduzindo mediações (PAGÈS et al. 1993).

As mediações interpõem-se entre os objetivos da empresa e a percepção das coerções por parte dos indivíduos, que poderiam conduzi-los a reações de confronto. Dessa forma, ações preventivas e postergadoras de conflito são tomadas pelas organizações, aliando as restrições dos novos métodos de trabalho a vantagens oferecidas aos indivíduos. Assim, a política de reajustes internos de salários, bonificações, benefícios, participação nos lucros, participação nos resultados e promoções está ligada às mediações econômicas. O desejo dos indivíduos relativo ao controle das suas tarefas, posto em contradição com o estabelecimento de diretrizes e metas organizacionais, é mediado politicamente por técnicas de autonomia controlada ou administração à distância. A mediação ideológica promove a democratização da palavra, dando lugar à variedade de interpretações individuais quanto aos valores introduzidos, no caso deste estudo, pela multifuncionalidade, mas que convergem para as crenças da organização, à medida que participam do planejamento de suas ações.

Psicologicamente, o binômio privilégio-restrição transforma-se no binômio prazer-sofrimento. A angústia provocada pelos controles e pelas exigências dadas por metas desafiadoras é compensada pelo prazer de conquistar, prazer agressivo, de dominação (de clientes e colegas), de superar-se e autodominar-se. Esse meio, mais que os outros, integra os indivíduos à organização, pois atua no nível do inconsciente, fazendo com que eles internalizem as restrições e os tipos de satisfações que ela oferece.

Dessa forma, vê-se que a multifuncionalidade como mudança na organização do trabalho não é determinada apenas pela inovação tecnológica. Para a organização, o sucesso dessa mudança implica também ações mediadoras econômicas, políticas, ideológicas e psicológicas entre os seus objetivos e os de seus membros. Há uma tendência na redução dos níveis hierárquicos e um favorecimento à iniciativa individual no trabalho, mas também no fortalecimento do controle à distância, ao mesmo tempo em que aumenta a autonomia na execução das tarefas. Na realidade, não há diminuição do poder por parte da organização, mas sim, um deslocamento de significado, uma vez que o

seu exercício consiste não apenas em ordenar, tomar decisões, mas também em delimitar o campo, estruturar um espaço no qual são tomadas as decisões (PAGÈS et al. 1993). A multifuncionalidade, vista dessa forma, pode funcionar como sistema de exclusão, em que não fazer parte dela implicaria, para o indivíduo, tratamento diferenciado por parte da organização. A mão-de-obra passa, então, por um processo de conversão, onde ocorrem a requalificação profissional e as transferências de local de trabalho.

As sociedades modernas privilegiam a imagem, a aparência, a visibilidade dos símbolos, os quais atestam o sucesso, a realização do mito do processo e o mito do senhor de si mesmo, onde o sujeito real é o sujeito dos desejos e dos impulsos que se podem tornar visíveis para o outro, e não uma construção interior e intersubjetiva. A intimidade de cada um é invadida por propostas de idéias mensuráveis e capazes de dar testemunho para os outros, cujos olhares são cobranças do que é digno de aplausos ou vaias. Vive-se o cotidiano na expectativa do *feedback* dos outros, e, assim, transfere-se o julgamento de nossa ação, a qual deixa de ter importância enquanto produto de uma consistência interna de valores, ficando restrita à observação, à avaliação e à validação exteriores. Nesse sentido, pode-se dizer que a organização/empresa é um lugar de transferência espontânea, mas também induzida, onde são estimuladas não só as relações de obediência, lealdade e devoção, mas também as demonstrações narcísicas, agressivas e idealizadoras, tendo, ambas, sua utilidade produtiva (FREITAS, 1999). O indivíduo liga-se a uma organização por vínculos não apenas materiais, mas afetivos, imaginários e psicológicos. As organizações não criam uma estrutura psíquica, mas utilizam-se dela.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Trabalhar é um ato imprescindível para o ser humano, pois se refere à própria sobrevivência e ao seu condicionamento social (DEJOURS, 1993). É através do trabalho que o indivíduo pode criar a cultura, a linguagem, a história e a si mesmo. Marx se expressa de maneira totalmente direta quando diz que o trabalho é a propriedade fundamental do homem, que este é, em certa medida, criado pelo trabalho e não mais criado por Deus. Pois é justamente o trabalho, isto é, a possibilidade de mudar as coisas, de transformar o mundo e de fazer

objetos, que vai diferenciar, fundamentalmente, o animal do homem. É claro que Marx não se refere ao tipo de trabalho alienado, presente na sociedade que está se desenvolvendo a sua época. Ele sonha com uma sociedade onde cada um pudesse trabalhar de maneira verdadeiramente livre e com um certo modelo de associação com os outros.

Dentro destes dois extremos, da busca do existencial e do sentido do trabalho e a realidade de um trabalho remunerado sem sentido, remete-se à questão da centralidade do trabalho, tema que passa a ser debatido no início dos anos 90. E os trabalhadores, mesmo que freqüentemente alienados e explorados, vão justamente reivindicar o trabalho como um elemento constitutivo e fundamental da sua personalidade (ENRIQUEZ, 1999). Então, a questão era: com o desaparecimento do trabalho, que é um elemento identificatório, como ficaria o humano? Concluiu-se que o trabalho mantinha a centralidade. Então, talvez o fenômeno mais doloroso desta civilização é que o trabalho mantém a centralidade, mas se tornou um bem extremamente escasso. De um lado tem-se o valor central da sociedade, mas, ou ele desaparece, ou existem aqueles que ainda o têm, mas despossuídos dos elementos de gratificação, dos elementos identificatórios, porque em se identificando com alguma coisa desqualificada, o sujeito também se desqualifica. Então, como ele poderá se resignificar? Esse é um dos grandes desafios dos teóricos que se debruçam sobre o tema, assim como dos próprios trabalhadores que estão inseridos nesse processo.

No contexto da fragmentação da subjetividade causada pelas organizações, questiona-se a possibilidade de se falar em solidariedade, auto gestão, fraternidade, colaboração, altruísmo e participação. Numa primeira análise, pensa-se o contrário, que sob a égide da reestruturação produtiva, orientada pelo pensamento neoliberal, é mais provável que fiquem vigorando as práticas que visam à exclusão, à discriminação e a um maior isolamento das pessoas.

Entretanto, para que faça sentido a luta de todos aqueles que acreditam na possibilidade de transformar de alguma forma a realidade social tal como se apresenta, há que se acreditar que é possível construir-se um novo tipo de sociedade, em que o trabalho seja configurado de maneira distinta, de forma a se constituir em uma atividade cheia de sentido, autodeterminada, para além da divisão hierárquica que subordina o trabalho ao capital hoje vigente e, portanto, sob bases inteiramente novas.

Podem-se pensar em outras formas de organização do trabalho, nas quais os indivíduos não estejam simplesmente em um trabalho repetitivo, mas eles possam ter uma certa autonomia e uma certa possibilidade de decisão. Pode-se pensar, igualmente, no desenvolvimento de atividades de ensino, educação, de lazer. E, sob esse ponto de vista, a velha citação de Marx não é tão falsa, quando ele dizia que, talvez, um dia existissem pessoas trabalhariam três horas por dia e depois iriam pescar, ler um bom livro, fazer música, etc. É preciso que os seres humanos possam encontrar a dimensão que se tende a esquecer, que é a histórica, o seu peso na história. É preciso poder também reencontrar o sentido político, o significado dos seus atos, além do prazer de viver juntos; conjugar autonomia individual com autonomia coletiva, que será voltada ao bem comum e ao interesse geral.

O trabalho é um momento efetivo de colocação de finalidades humanas, dotado de intrínseca dimensão teleológica. Como tal, mostra-se como uma experiência elementar da vida cotidiana, nas respostas que oferece aos carecimentos e às necessidades sociais. Nesse sentido, devido à sua importância na vida do sujeito, ele não perde a centralidade.

O postulado de que o trabalho não tem função integradora e identitária e a ênfase dada às atividades alternativas a ele desviam a atenção da importância da sua transformação. Está suficientemente demonstrado que o trabalho pode ser organizado com propósitos sociais e psicológicos, tornando-se uma atividade com interesse e sentido intrínseco, permitindo autonomia, uso e desenvolvimento de conhecimento e habilidades, participação na realização de objetivos coletivos, oportunidades para uma variedade de relações interpessoais e para a obtenção de reconhecimento.

Mesmo o trabalho organizado com propósitos estritamente econômicos permite satisfazer necessidades psicológicas e sociais importantes, ainda mais um trabalho organizado com outros objetivos. O desespero daqueles que ficam sem o seu emprego mostra claramente que o trabalho assalariado é muito mais do que uma atividade meramente instrumental. Esses trabalhadores perdem mais do que o seu salário, perdem a sua dignidade, um espaço importante de afirmação pessoal e ficam privados de um conjunto de relações sociais.

É relativamente consensual que o trabalho remunerado ou o emprego, na sociedade industrial, é uma atividade central que estrutura a vida dos indivíduos e a vida social em geral. Para muitos, na economia

do pleno emprego, o trabalho não é apenas um meio de produção de riqueza, mas também um meio de integração social. O trabalho e o emprego continuam a ter um papel importante na vida das pessoas e na vida social em geral. As previsões relativas à sociedade de lazer baseadas no desenvolvimento tecnológico (automação, microeletrônica) não se realizaram. Não se está diante do fim da sociedade do trabalho, nem sequer diante da extinção do papel do valor do trabalho. Ele pode ser trabalho fluido, disperso, invisível, intensificado, desregulamentado, mas, afinal de contas, é trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo, 2001.

ANTUNES, R. O desenho multifacetado do trabalho hoje e sua nova morfologia. In: **Revista Serviço Social e Sociedade**, n.69, p.107-120, São Paulo: Cortez, 2002.

ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense, 1981.

BERGER, P. **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes, 1985.

CAMINO, L. Uma abordagem psicossociológica no estudo do comportamento político. In: **Psicologia & Sociedade**. São Paulo, v.8, n.1, p.16-442, jan./jun. 1996.

CIAMPA, A. **A história de Severino e a estória de Severina**. São Paulo: Brasiliense, 1987.

COSTA, J.F. **Psicanálise e contexto cultural**. Rio de Janeiro: Campus, 1989.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J.F. (Org.) **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 2ed. São Paulo: Atlas, 1993, v. 1.

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

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **RAE**, São Paulo, 33(3): 98-104, maio/jun. 1993.

- ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, perda da identidade. *In*: NABUCO, M.R.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). **Relações de trabalho contemporâneas**. Belo Horizonte: IRT PUC/Minas, 1999. p.69-83.
- FREITAS, M.É. Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma. *In*: TORRES, O. (Org.) **O indivíduo na organização**. São Paulo: FGV, 1999.
- GOFFMAN, E. **A representação do eu na vida cotidiana**. 4ed. Petrópolis: Vozes, 1985.
- GOLDMANN, L. A reificação: *In*: **Revista Civilização Brasileira**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, n.16, 1967.
- IAMAMOTO, M.V. **O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. São Paulo: Cortez, 1999.
- JERUSALINSKY, A. Papai não trabalha mais. *In*: JERUSALINSKY et al. **O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo/ APPOA** (Associação Psicanalítica de Porto Alegre). Porto Alegre: Artes e Ofícios, 2000.
- KOVÁCS, L. **As metamorfoses do emprego: ilusões e problemas da sociedade da informação**. Oeiras, Celta, 2002. c.8. p.137-157.
- LEONTIEV, A. **O desenvolvimento do psiquismo**. Lisboa: Horizonte, 1978.
- LEVY, A. A mudança: este obscuro objeto do desejo. *In*: LEVY, A. et al. **Psicossociologia: análise social e intervenção**. Petrópolis: Vozes, 1994.
- MARTINELLI, M.L. **Serviço social: identidade e alienação**. São Paulo: Cortez, 1991.
- MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Lisboa: Edições 70, 1989.
- MAUSS, M. **Sociologia e antropologia**. São Paulo: EPU/Edusp, 1974. v.I.
- MAZZILLI, C.; LUNARDI FILHO, W.D. A visão dejouriana do sofrimento humano nas organizações. **Revista Executivo**, Porto Alegre, RS, v.17, n 1, p.17-24, out./nov. 1995.
- PAGÈS, M. et al. **O poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1993.
- SEVE, L. A personalidade em gestação. *In*: SILVEIRA, P.; DORAY, B. (Org.). **Elementos para uma teoria marxista da subjetividade**. São Paulo: Vértice, 1989.

